

Fatores Psicossociais e a Tutela Jurídica no Ambiente Laboral do Poder Judiciário

Francisco Milton Araújo Junior

Orientadora: Marta Santos

Professora da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP)

Coorientador: Francisco Liberal Fernandes

Professor da Faculdade de Direito da Universidade do Porto (FDUP)

Coorientador: Guilherme Guimarães Feliciano

Professor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP).

2018



Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto
Rua Dr. Roberto Frias, s/n 4200-465 Porto PORTUGAL

VoIP/SIP: feup@fe.up.pt

ISN: 3599*654



Telefone: +351 22 508 14 00



Fax: +351 22 508 14 40



URL: <http://www.fe.up.pt>



Correio Electrónico: feup@fe.up.pt

Resumo

O presente estudo propõe-se a analisar os fatores psicossociais de risco no ambiente laboral do Poder Judiciário trabalhista brasileiro, o atual modelo de gestão do Poder Judiciário e as repercussões percebidas na saúde de servidores, procuradores e magistrados trabalhistas. Para tanto, estruturou-se o trabalho em 02 (dois) grandes tópicos, ou seja, I. Revisão de Literatura e II. Estudo Empírico. Na Revisão de Literatura, fixaram-se os parâmetros teóricos sobre a temática do “trabalho” e da “saúde”, na qual se analisa o desenvolvimento das relações laborais e o despontar dos fatores psicossociais no ambiente laboral contemporâneo, bem como as evidências científicas contidas na literatura relativas à associação entre os riscos psicossociais e os problemas de saúde. Ainda na Revisão de Literatura, realizou-se a análise teórica da tutela jurídica da saúde e segurança do trabalho, bem como da estrutura, da competência e da atuação da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, e ainda dos elementos atinentes à delimitação conceitual e à descrição das atividades profissionais dos juízes, procuradores e servidores da Justiça do Trabalho. O Estudo Empírico inicia com a apresentação dos objetivos do estudo, das questões de investigação e da caminhada metodológica a ser desenvolvida, com o detalhamento do desenho do estudo e as características da amostra, bem como as justificativas de escolha e descrição dos inquéritos utilizados (Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q), Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9) e do Perfil de Saúde Nottingham (PSN)), e da aplicação da técnica da entrevista semiestruturada (pesquisa qualitativa) com a respetiva utilização da análise temática no material obtido nas entrevistas. Na sequência do Estudo Empírico, são apresentados os dados separadamente por amostra de população participante (servidores públicos da Justiça do Trabalho, procuradores do trabalho e juízes do trabalho), verificada a consistência interna e indicação dos resultados a partir de cada instrumento de investigação utilizado, como também a análise dos dados, de modo a avaliar os resultados obtidos e as respostas das questões de investigação, e então relatam-se as principais percepções que emergiram durante o estudo, bem como se apresentam sugestões de intervenção na gestão do ambiente judicial de trabalho.

Abstract

The aim of this study is to analyze the psychosocial risk factors in the work environment of personnel in the Brazilian Judiciary, as well as to examine the current management model of the judicial system and the effects this has had on the health of public officials, public prosecutors and labour court magistrates. This involved structuring the work around two key areas, namely, 1) A Review of the Literature and 2) an Empirical Study. The theoretical parameters for the Review of the Literature were fixed on the subject-areas of “work” and “health”, where the evolving pattern of labour relations was analyzed. There was also an examination of the psychosocial factors that have emerged in the work environment, as well as the scientific evidence found in the literature with regard to the links between psychosocial risks and health problems. In addition, a theoretical analysis was conducted in the Review of the Literature on the judicial protection of health and safety at work, together with an investigation of the framework, competence and performance of the Labour Justice and Public Ministry of Labour. This included related issues regarding the conceptual delineation and description of the professional activities of judges, State prosecutors and public officials in the Labour Justice. The Empirical Study sets out the objectives of the study, the research questions and the methodological path to be followed, together with a detailed design study and the features of the sample. This includes an explanation of the selection and a description of the kind of surveys employed (Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q), Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9) and the Nottingham Health Profile (PSN)) The semi-structured interview technique (for qualitative research) was employed with the appropriate use of a thematic analysis of the material obtained from the interviews. Following the Empirical Study, the data for the members of the sample who took part (the public officials in the Labour Justice, the Labour Prosecution Service and the labour court judges), were shown separately with a view to determining the inner consistency and implications of the results. This was undertaken with regard to each instrument employed in the investigation, as well as through an analysis of the data designed to assess the results obtained. The answers to the questions in the inquiry were then checked and linked to the key findings that emerged in the course of the study, while also giving rise to suggested ways of making interventions in the judicial management of the work environment.

Résumé

Cette étude propose l'analyse des facteurs de risques psychosociaux des conditions de travail de la Magistrature du Travail au Brésil, en considérant l'actuel modèle de management du pouvoir judiciaire et ses répercussions sur la santé des fonctionnaires, des procureurs et des magistrats. Ce faisant, la structure de ce mémoire se fonde sur 02 (deux) axes principaux, à savoir: I. Une revue de Littérature et II. Une Étude Empirique. Dans la première partie sont fixés les paramètres théoriques à propos des thèmes «travail» et «santé» et sont analysés le développement des relations de travail et l'émergence des facteurs psychosociaux dans le travail contemporain, ainsi que les preuves scientifiques indiquées par la littérature à propos de l'association entre les risques psychosociaux et les problèmes de santé. L'analyse théorique de la tutelle juridique de la santé et de la sécurité au travail a aussi été faite ainsi que celle au sujet de la structure, de la compétence et du fonctionnement de la Justice du Travail et du Ministère Public. Les éléments de délimitation conceptuelle et de description des activités professionnelles des juges, des procureurs et des fonctionnaires du tribunal du travail ont été également pris en compte. La partie consacrée à l'étude empirique, débute par la présentation des objectifs de l'étude, suivie des questions de recherche et de la démarche méthodologique à développer, en prenant soin de détailler la conception de l'étude et les caractéristiques de l'échantillon, ainsi que les justificatifs des choix et la description des enquêtes (ERQ-Q), et des résultats du Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9), du Nottingham Health Profile (PSN), et la description de la technique d'entretien semi-structuré (recherche qualitative) avec l'analyse thématique du matériel obtenu lors des entretiens. Ensuite, les données par échantillon de la population concernée (fonctionnaires de la Justice du travail, avocats du travail et juges du travail) sont présentées, en vérifiant la cohérence interne et l'indication des résultats de chaque instrument de recherche utilisé. L'analyse des données est réalisée afin d'évaluer les résultats obtenus et de vérifier les réponses aux questions de la recherche, et en dernier, sont rapportées les principales perceptions qui ont émergé au cours de l'étude, ainsi que la présentation de propositions d'intervention dans la gestion de l'environnement du travail judiciaire.

Os primeiros raios de sol anunciavam um novo dia de forma exuberante nos olhos ora verdes, ora azuis da minha nova amiga que se tornaria minha eterna namorada e, assim, iniciou uma nova história na minha vida ... a Jasmine, meu amor, dedico este trabalho.

“Desejamos que cada um de vós mostre o mesmo cuidado até ao fim, para completa certeza da esperança” (Hebreus 6, v. 11).

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter nos conduzido em família para terra tão encantadora que fica para além do mar; por ter nos presenteado com maravilhosos amigos e irmãos que transbordavam de carinho, afeto, hospitalidade e generosidade; por ter cuidado da nossa estadia com dignidade, paz e segurança; e por ter nos sustentado, dia após dia, por meio das misericórdias que se renovam a cada manhã e ecoam desde a cruz do calvário nas nossas vidas através do indescritível amor de Jesus Cristo.

À minha amada esposa Jasmine e aos meus pequeninos Maria Elisa e Samuel Pedro por compartilharem do amor incondicional e manifestarem apoio incessante durante toda a caminhada em terras lusitanas e que prossegue pelos rincões da amazônia brasileira.

Aos meus pais, Francisco e Hozana (*in memoria*), por me apontarem desde tenra idade o caminho maravilhoso e transformador dos estudos.

À Professora Doutora Marta Santos, orientadora deste trabalho, minha sincera gratidão pela paciência, disponibilidade, respeito, ensino e enriquecedora orientação acadêmica com o objetivo de me instigar a superar os meus próprios limites, sempre mostrando a importância da perseverança, da confiança e da partilha do conhecimento. Professora inspirada e inspiradora com quem tive o privilégio e o prazer de muito aprender ... minha admiração, respeito e imensurável gratidão. Muito, muito obrigado!

Aos Professores, Doutor Francisco Liberal e Doutor Guilherme Feliciano, coorientadores deste trabalho, pela generosa e importante orientação acadêmica, aos quais também manifesto a minha sincera gratidão.

Ao Professor Doutor João Santos Baptista pela gentil e bondosa acolhida quando ainda estava a dar os primeiros passos acadêmicos no doutoramento.

À Professora Doutora Olívia Pinho pela incansável disposição em nos ajudar na caminhada acadêmica.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª. Região (PA/AP) pela concessão do afastamento da jurisdição, o que permitiu desenvolver os estudos do doutoramento.

Aos magistrados trabalhistas, procuradores do trabalho e servidores da Justiça do Trabalho que muito nos honraram ao participarem e colaborarem com a realização da presente investigação.

À família estendida que nos acolheu com tanto carinho e amor imerecido em Portugal, queridos Fernando, Janaína, Delma, Gabriela, Pedro e Benjamin, o nosso coração transborda de saudade.

LISTA DE ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnica
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho (Portugal)
ANAJUSTRA	Associação Nacional dos Servidores da Justiça do Trabalho
CID	Classificação Internacional de Doenças
CGJT	Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil)
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CTP	Código do Trabalho de Portugal
DemSSO	Programa de Doutorado em Segurança e Saúde Ocupacionais
DORT	Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho
ERI –Q	Effort-Reward Imbalance Questionnaire
Eurofound	Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
EC	Emenda Constitucional (Brasil)
ERI-Q	Effort-Reward Imbalance Questionnaire
EUA	Estados Unidos da América
EU-OSHA	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
EURATOM	Comunidade Europeia da Energia Atômica
FEUP	Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto
HSE	Departamento Britânico de Saúde e Segurança Executiva
ILO	International Labour Organization (Organização Internacional do Trabalho)
IPM	Índice de Produtividade dos Magistrados
IPS-Jud	Índice dos Servidores da Área Judiciária
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social (Brasil)
LMERT	Lesões músculo-esqueléticas relacionadas ao trabalho
MP	Ministério Público
MPDFT	Ministério Público do Distrito Federal e Territórios

MPE	Ministério Público Estadual (Brasil)
MPF	Ministério Público Federal (Brasil)
MPM	Ministério Público Militar (Brasil)
MPS	Ministério da Previdência Social (Brasil)
MPT	Ministério Público do Trabalho (Brasil)
MPU	Ministério Público da União (Brasil)
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil)
NIOSH	Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional (EUA)
NR	Norma Regulamentadora (Brasil)
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PHQ-9	Patient Health Questionnaire 9
PJE	Processo judicial eletrônico
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PSN	Perfil de Saúde Nottingham
SST	Segurança e saúde no trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal (Brasil)
STJ	Supremo Tribunal de Justiça (Portugal)
STJb	Superior Tribunal de Justiça (Brasil)
STM	Superior Tribunal Militar (Brasil)
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TJ	Tribunal de Justiça (Brasil)
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TM	Tribunal Militar (Brasil)
TRE	Tribunal Regional Eleitoral (Brasil)
TRF	Tribunal Regional Federal (Brasil)
TRT	Tribunal Regional do Trabalho (Brasil)
TSE	Tribunal Superior Eleitoral (Brasil)
TST	Tribunal Superior do Trabalho (Brasil)

UE	União Europeia
VJCE	Vara da Justiça Comum Estadual (Brasil)
VJCF	Vara da Justiça Comum Federal (Brasil)
VE	Vara Eleitoral (Brasil)
VM	Vara Militar (Brasil)
VT	Vara do Trabalho (Brasil)
WHO	World Health Organization (Organização Mundial de Saúde)

ÍNDICES

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
PARTE I. REVISÃO DE LITERATURA	8
1. TRABALHO E SAÚDE.....	9
1.1 – Temática abordada.	10
1.2 – O trabalho, os fatores psicossociais e a saúde no mundo globalizado.	11
1.2.1 – Aspectos gerais.	11
1.2.2 – Fatores psicossociais e a saúde.	17
1.2.3 – Riscos psicossociais: análise e categorização.	22
1.2.4 – Consequências evidenciadas na literatura científica relativa aos problemas de saúde associados à exposição a determinados riscos psicossociais.	27
1.2.4.1 - Riscos psicossociais e as lesões músculo-esqueléticas nas relações de trabalho.	27
1.2.4.2 – Riscos psicossociais e os distúrbios mentais nas relações de trabalho.	33
1.3 – Síntese dos principais aspectos analisados.	44
2. TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	46
2.1 – Temática abordada.	47
2.2 – A tutela jurídica da saúde e segurança no trabalho.	48
2.2.1 – A evolução do direito à saúde do trabalhador.	48
2.2.2 – Fatores psicossociais no trabalho e a tutela jurídica.	51
2.2.3 – Riscos psicossociais e as práticas de assédio nas relações de trabalho.	60
2.3 – Síntese dos principais aspectos analisados.	66
3. A JUSTIÇA DO TRABALHO E O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO BRASIL.....	68
3.1 – Temática abordada.	69
3.2 – Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho no Brasil.	70
3.2.1 – Noções históricas.	70

3.2.2 – Servidores públicos, juízes e procuradores: delimitação conceitual e descrição das atividades profissionais.....	72
3.2.3 – Justiça do Trabalho: Jurisdição, competência, estrutura, gestão e tramitação processual.	79
3.2.4 - Ministério Público do Trabalho: função institucional, estrutura e atuação (judicial e extrajudicial).	89
3.2.5 – Quadro estatístico: movimentação processual.....	92
3.2.6 – O ambiente de trabalho judicial e a saúde: alguns dados da literatura.	98
3.3 – Síntese dos principais aspetos analisados.	100
PARTE II. ESTUDO EMPÍRICO.....	101
4. METODOLOGIA	102
4.1 – Abordagem inicial.....	103
4.2 – Objetivo do estudo, questões de investigação e metodologia.....	104
4.3 – Desenho do estudo e características da amostra.	106
4.4 – Instrumentos utilizados.	113
4.4.1 – Effort-Reward Imbalance Questionnaire – ERI-Q.	115
4.4.2 – Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9).	118
4.4.3 – Perfil de Saúde Nottingham (PSN).....	119
4.4.4 – Entrevistas e procedimentos de validação.	119
4.5 – Síntese dos principais aspetos analisados.	128
5. RESULTADOS.....	130
5.1 – Abordagem inicial.....	131
5.2 – Dados relativos aos Servidores da Justiça do Trabalho.	134
5.2.1 - Consistência Interna dos Dados – Alfa de Cronbach.	134
5.2.2 – ERI-Q.....	135
5.2.3 – PHQ-9.....	148
5.2.4 – PSN.....	150
5.2.5 – Síntese dos Resultados – Servidores Públicos da Justiça do Trabalho.....	159

5.3 – Dados relativos aos Procuradores do Trabalho.....	161
5.3.1 - Confiabilidade Interna dos Dados – Alfa de Cronbach.....	161
5.3.2 – ERI-Q.....	162
5.3.3 – PHQ-9.....	174
5.3.4 – PSN.....	176
5.3.5 – Síntese dos Resultados – Procuradores do Trabalho.	185
5.4 – Dados relativos aos Juízes do Trabalho.	188
5.4.1 - Confiabilidade Interna dos Dados – Alfa de Cronbach.....	188
5.4.2 – Dados quantitativos e qualitativos (resultados integrados).	189
5.4.2.1 – ERI-Q integrado aos resultados da abordagem qualitativa.....	189
5.4.2.2 – PHQ-9 integrado aos resultados da abordagem qualitativa.....	204
5.4.2.3 – PSN integrado aos resultados da abordagem qualitativa.	207
5.4.3 – Síntese dos Resultados – Juízes do Trabalho.	217
6. DISCUSSÃO.....	223
7. CONCLUSÕES.....	243
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	252
ANEXOS.....	272
Anexo 1 - Autorização para utilizar a versão do Effort-Reward Imbalance Questionnaire em português falado no Brasil	273
Anexo 2 - Autorização para utilizar a versão do Perfil de Saúde Nottingham em português falado no Brasil.....	274
Anexo 3 – Procedimento de autorização para utilizar a versão do Patient Health Questionnaire 9 em português falado no Brasil	275

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 01	<i>As 05 (cinco) CIDs com maiores ocorrências entre 2000 e 2011 para o benefício Auxílio Doença</i>	16
Tabela 02	<i>Fatores de risco físico, psicossocial e individual relacionados as lesões musculoesqueléticas decorrentes das relações de trabalho.....</i>	30
Tabela 03	<i>Informações sobre os estudos da revisão sistemática LMERT- DORT /Fatores Psicossociais</i>	32
Tabela 04	<i>Síntese das teorias que integram o modelo de estresse tradicional – perspectiva interacionista entre o indivíduo e o ambiente</i>	36
Tabela 05	<i>Exemplos de definição de organização saudável</i>	39
Tabela 06	<i>Principais Directivas da EU em matéria de SST</i>	58
Tabela 07	<i>Quadro síntese da organização do trabalho judiciário a partir dos parâmetros anteriores e posteriores a Resolução n. 70/2009, do CNJ</i>	88
Tabela 08	<i>Características socioprofissionais da amostra de servidores do Poder Judiciário trabalhista</i>	108
Tabela 09	<i>Características socioprofissionais da amostra de magistrados do Poder Judiciário trabalhista</i>	110
Tabela 10	<i>Características socioprofissionais da amostra de procuradores do trabalho</i>	112
Tabela 11	<i>Quadro com a organização da categoria temática trabalho do magistrado</i>	125
Tabela 12	<i>Quadro com a organização das categorias temáticas saúde do magistrado e magistrado e a família</i>	126
Tabela 13	<i>Quadro com a categoria temática “Trabalho do Magistrado” com o quantitativo de participantes e verbalizações exemplificativas das categorias</i>	127
Tabela 14	<i>Quadro com a categoria temática “Saúde do Magistrado” com o quantitativo de participantes e verbalizações exemplificativas das categorias</i>	127

Tabela 15	<i>Quadro com a Categoria temática “Magistrado e Família” com o quantitativo de participantes e verbalizações exemplificativas das categorias</i>	128
Tabela 16	<i>Quadro síntese de cargos e atividades dos profissionais que laboram no ambiente judicial</i>	133
Tabela 17	<i>Indicadores do alfa de cronbach nas dimensões do inquérito ERI-Q que tiveram a participação dos servidores da Justiça do Trabalho</i>	134
Tabela 18	<i>Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PHQ-9 que tiveram a participação dos servidores da Justiça do Trabalho</i>	134
Tabela 19	<i>Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PSN que tiveram a participação dos servidores da Justiça do Trabalho</i>	134
Tabela 20	<i>Modelo desequilíbrio esforço-recompensa dos servidores da Justiça do Trabalho.</i>	135
Tabela 21	<i>Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo e tempo de serviço dos servidores da Justiça do Trabalho distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa</i>	136
Tabela 22	<i>Quadro com quantitativo (numérico e percentual) da variável Tribunais da Justiça do Trabalho distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa</i>	137
Tabela 23	<i>Tabela do quantitativo do comprometimento excessivo na escala ERI-Q da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	143
Tabela 24	<i>Tabela de correlação das dimensões esforço e recompensa na amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	144
Tabela 25	<i>Tabela de correlação das dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	145
Tabela 26	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão esforço associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	146

Tabela 27	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão recompensa associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	147
Tabela 28	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão comprometimento excessivo associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	147
Tabela 29	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável recompensa da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	147
Tabela 30	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	147
Tabela 31	<i>Quadro ANOVA relacionado aos Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	148
Tabela 32	<i>Tabela de saúde mental na amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	148
Tabela 33	<i>Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço dos servidores da Justiça do Trabalho distribuídos na preditora Saúde Mental</i>	149
Tabela 34	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável saúde mental associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	150
Tabela 35	<i>Resultados das Dimensões do PSN na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho</i>	154
Tabela 36	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “perco a paciência facilmente” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	155
Tabela 37	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “durmo mal à noite” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	155

Tabela 38	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “fico cansado o tempo todo” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho</i>	155
Tabela 39	<i>Correlação entre os itens individuais do PSN e do ERI-Q na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho</i>	156
Tabela 40	<i>Correlação entre as dimensões do PSN e as dimensões ERI-Q na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho</i>	157
Tabela 41	<i>Indicadores do alfa de cronbach nas dimensões dos inquéritos ERI-Q que tiveram a participação dos procuradores do trabalho</i>	162
Tabela 42	<i>Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PHQ-9 que tiveram a participação dos procuradores do trabalho</i>	162
Tabela 43	<i>Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PSN que tiveram a participação dos procuradores do trabalho</i>	162
Tabela 44	<i>Modelo desequilíbrio esforço-recompensa dos procuradores do trabalho</i>	162
Tabela 45	<i>Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço dos procuradores do trabalho distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa</i>	163
Tabela 46	<i>Tabela do quantitativo do comprometimento excessivo na escala ERI-Q da amostra dos procuradores do trabalho</i>	169
Tabela 47	<i>Tabela de correlação das dimensões esforço e recompensa na amostra de procuradores do trabalho</i>	170
Tabela 48	<i>Tabela de correlação das dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra de procuradores do trabalho</i>	171
Tabela 49	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão esforço associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho</i>	172
Tabela 50	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão recompensa associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho</i>	173
Tabela 51	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão comprometimento excessivo associada às variáveis gênero, estado civil, faixa</i>	

	<i>etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho</i>	173
Tabela 52	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável recompensa da amostra de procuradores do trabalho</i>	173
Tabela 53	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de procuradores do trabalho</i>	173
Tabela 54	<i>Quadro ANOVA relacionado aos Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de procuradores do trabalho</i>	174
Tabela 55	<i>Tabela de saúde mental na amostra de procuradores do trabalho</i>	174
Tabela 56	<i>Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço dos procuradores do trabalho distribuídos na preditora Saúde Mental</i>	175
Tabela 57	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável saúde mental associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho</i>	176
Tabela 58	<i>Resultados das Dimensões do PSN na amostra dos procuradores do trabalho</i>	180
Tabela 59	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “durmo mal à noite” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho</i>	181
Tabela 60	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “fico cansado o tempo todo” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho</i>	181
Tabela 61	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “perco a paciência facilmente” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho</i>	182
Tabela 62	<i>Correlação entre as dimensões do PSN e as dimensões ERI-Q na amostra de procuradores do trabalho</i>	182

Tabela 63	<i>Correlação entre os itens individuais do PSN e do ERI-Q na amostra de procuradores do trabalho</i>	183
Tabela 64	<i>Indicadores do alfa de cronbach nas dimensões dos inquéritos ERI-Q que tiveram a participação dos juízes do trabalho</i>	189
Tabela 65	<i>Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PHQ-9 que tiveram a participação dos juízes do trabalho</i>	189
Tabela 66	<i>Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PSN que tiveram a participação dos juízes do trabalho</i>	189
Tabela 67	<i>Modelo desequilíbrio esforço-recompensa dos juízes do trabalho</i>	190
Tabela 68	<i>Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço dos juízes do trabalho distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa</i>	191
Tabela 69	<i>Tabela do quantitativo do comprometimento excessivo na escala ERI-Q da amostra dos juízes do trabalho</i>	200
Tabela 70	<i>Tabela de correlação das dimensões esforço e recompensa na amostra dos juízes do trabalho</i>	201
Tabela 71	<i>Tabela de correlação das dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra dos juízes do trabalho</i>	202
Tabela 72	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão esforço associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho</i>	203
Tabela 73	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão recompensa associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho</i>	203
Tabela 74	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão comprometimento excessivo associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho</i>	203
Tabela 75	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável recompensa da amostra de juízes do trabalho</i>	203

Tabela 76	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de juízes do trabalho</i>	204
Tabela 77	<i>Quadro ANOVA relacionado aos Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de juízes do trabalho</i>	204
Tabela 78	<i>Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço dos juízes do trabalho distribuídos na preditora Saúde Mental</i>	205
Tabela 79	<i>Tabela de saúde mental na amostra de juízes do trabalho</i>	206
Tabela 80	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável saúde mental associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho</i>	207
Tabela 81	<i>Resultados das Dimensões do PSN na amostra dos juízes do trabalho</i>	211
Tabela 82	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “durmo mal à noite” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho</i>	212
Tabela 83	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “fico cansado o tempo todo” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho</i>	213
Tabela 84	<i>Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “perco a paciência facilmente” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho</i>	213
Tabela 85	<i>Correlação entre os itens individuais do PSN e do ERI-Q na amostra dos juízes do trabalho</i>	214
Tabela 86	<i>Correlação entre as dimensões do PSN e as dimensões ERI-Q na amostra dos juízes do trabalho</i>	215
Tabela 87	<i>Indicação dos três principais itens do PSN por amostra das populações estudadas que associa a degradação do estado de saúde e bem-estar às condições de trabalho</i>	239

Tabela 88	<i>Quadro síntese dos principais problemas percebido no ambiente judicial de trabalho</i>	248
Tabela 89	<i>Quadro consolidado com as principais sugestões de intervenção no ambiente judicial de trabalho</i>	249

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 01</i>	Possibilidade de associação entre os fatores de risco físico, fatores de risco psicossociais e fatores de risco individuais do trabalhador com a LMERT / DORT	30
<i>Figura 02</i>	Fluxograma Prisma LMERT -DORT /Fatores Psicossociais	32
<i>Figura 03</i>	Desempenho, estimulação interna e resultado.....	34
<i>Figura 04</i>	Modelo demanda-controle	37
<i>Figura 05</i>	Modelo de organização saudável	40
<i>Figura 06</i>	Fluxograma indica quatro importantes aspetos a serem analisados no estresse ocupacional	42
<i>Figura 07</i>	Organograma da organização judiciária brasileira com a Constituição Federal do 1988.....	80
<i>Figura 08</i>	Tramitação processual de rito ordinário no 1º. grau de jurisdição na Justiça do Trabalho.....	82
<i>Figura 09</i>	Tramitação da ação no Processo do Trabalho	83
<i>Figura 10</i>	Tramitação processual de rito ordinário no 2º. grau de jurisdição na Justiça do Trabalho.....	84
<i>Figura 11</i>	Mapa Estratégico do Poder Judiciário elaborado a partir da Resolução n. 70, de 18 de março de 2009 do CNJ	86
<i>Figura 12</i>	Organograma do MP de acordo com a Constituição de 1988.....	90
<i>Figura 13</i>	Movimentação processual 2009/2015 na Justiça do Trabalho.....	92
<i>Figura 14</i>	Índice de produtividade e da carga de trabalho dos magistrados na Justiça do Trabalho.....	93
<i>Figura 15</i>	Índice de produtividade dos magistrados por TRT em 2015.....	93
<i>Figura 16</i>	Tabela do e-Gestão que especifica o quantitativo das decisões judiciais e respectivos prazos individualmente por magistrado.....	95

<i>Figura 17</i>	Tempo médio da sentença no 1º grau: execução x conhecimento na Justiça do Trabalho em 2015.....	96
<i>Figura 18</i>	Taxa de congestionamento no 1º grau na Justiça do Trabalho em 2015.....	97
<i>Figura 19</i>	Imagem exemplificativa da tela inicial do link de pesquisa dos juízes do trabalho que, com os respectivos ajustes, também foi utilizada com procuradores do trabalho e servidores da Justiça do Trabalho.....	106
<i>Figura 20</i>	Modelo esforço-recompensa ERI-Q	117
<i>Figura 21</i>	Mapa temático inicial indica 02 (duas) categorias temáticas e 06 (seis) subcategorias temáticas	123
<i>Figura 22</i>	Mapa temático final com 03 (três) categorias temáticas e 07 (sets) subcategorias temáticas	125
<i>Figura 23</i>	Gráfico com os resultados dos itens da dimensão esforço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho	138
<i>Figura 24</i>	Gráfico com os resultados dos itens da dimensão recompensa da amostra de servidores da Justiça do Trabalho	140
<i>Figura 25</i>	Gráfico com os resultados dos itens da dimensão comprometimento excessivo da amostra de servidores da Justiça do Trabalho	142
<i>Figura 26</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões esforço e recompensa na amostra de servidores da Justiça do Trabalho	145
<i>Figura 27</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra de servidores da Justiça do Trabalho	146
<i>Figura 28</i>	Gráfico com os resultados do PSN da amostra de servidores da Justiça do Trabalho que indicam a ocorrência de itens relacionados ao trabalho	151
<i>Figura 29</i>	Gráfico com as principais relações entre os itens do PSN com o trabalho na amostra de servidores da Justiça do Trabalho	152
<i>Figura 30</i>	Gráfico dos resultados das Dimensões do PSN na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho	154
<i>Figura 31</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões reações emocionais e comprometimento excessivo na amostra de servidores da Justiça do Trabalho	157

<i>Figura 32</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões nível de energia e comprometimento excessivo na amostra de servidores da Justiça do Trabalho	158
<i>Figura 33</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões dor e comprometimento excessivo na amostra de servidores da Justiça do Trabalho	158
<i>Figura 34</i>	Gráfico com os resultados dos itens da dimensão esforço da amostra de procuradores do trabalho	164
<i>Figura 35</i>	Gráfico com os resultados dos itens da dimensão recompensa da amostra de procuradores do trabalho	166
<i>Figura 36</i>	Gráfico com os resultados dos itens da dimensão comprometimento excessivo da amostra de procuradores do trabalho	168
<i>Figura 37</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões esforço e recompensa na amostra de procuradores do trabalho	171
<i>Figura 38</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra de procuradores do trabalho	172
<i>Figura 39</i>	Gráfico com os resultados do PSN na amostra de procuradores do trabalho que indicam a ocorrência correlação com o trabalho	177
<i>Figura 40</i>	Gráfico com as principais relações entre os itens do PSN com o trabalho na amostra de procuradores do trabalho	178
<i>Figura 41</i>	Gráfico dos resultados das Dimensões do PSN na amostra dos procuradores do trabalho	180
<i>Figura 42</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões reações emocionais e recompensa na amostra de procuradores do trabalho	184
<i>Figura 43</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões nível de energia e recompensa na amostra de procuradores do trabalho	184
<i>Figura 44</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões sono e recompensa na amostra de procuradores do trabalho	185
<i>Figura 45</i>	Gráfico com os resultados dos itens da dimensão esforço da amostra dos juízes do trabalho	192
<i>Figura 46</i>	Gráfico com os resultados dos itens da dimensão recompensa da amostra dos juízes do trabalho	195

<i>Figura 47</i>	Gráfico com os resultados dos itens da dimensão comprometimento excessivo da amostra de juízes do trabalho198
<i>Figura 48</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões esforço e recompensa na amostra dos juízes do trabalho201
<i>Figura 49</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra dos juízes do trabalho202
<i>Figura 50</i>	Gráfico com os resultados do PSN na amostra de juízes do trabalho que indicam a ocorrência correlação com o trabalho208
<i>Figura 51</i>	Gráfico com as principais correlações dos itens do PSN com o trabalho na amostra de juízes do trabalho209
<i>Figura 52</i>	Gráfico dos resultados das Dimensões do PSN na amostra dos juízes do trabalho211
<i>Figura 53</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões reações emocionais e comprometimento excessivo na amostra de juízes do trabalho215
<i>Figura 54</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões nível de energia e comprometimento excessivo na amostra de juízes do trabalho216
<i>Figura 55</i>	Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões sono e comprometimento excessivo na amostra de juízes do trabalho216

INTRODUÇÃO

“O trabalho não é lugar só do sofrimento ou só do prazer, mas é proveniente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, ou seja, é produto desta dinâmica, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho” (Mendes, 1995, p. 36).

O presente estudo é resultado de três anos de pesquisa que se iniciou a partir de reflexões sobre as profundas transformações que têm permeado as relações sociolaborais atuais, especialmente em decorrência da implementação dos novos mecanismos de gestão organizacional e da crescente utilização de sofisticadas ferramentas tecnológicas no ambiente de trabalho, o que tem ocasionado, de modo geral, a precarização das condições laborais e a deterioração da saúde dos trabalhadores nas mais diversas relações profissionais (Sznelwar et al., 2011; Dejours, 2004), inclusive na órbita do ambiente judicial de trabalho (Alves, 2014).

O adoecimento do trabalhador, como reflexo da degradação do ambiente laboral, passou a ser reconhecido como um problema de saúde pública, por envolver cada vez mais uma coletividade crescente que se tornou vítima da busca pela acumulação do capital e do lucro (Seligmann-Silva et al., 2010).

Nessa perspectiva, cabe destacar que, mesmo com a elevação dos patamares tecnológicos alcançados na sociedade contemporânea, a lógica produtiva hodierna permanece semelhante à sistemática dos Séculos XVIII e XIX (Seligmann-Silva et al., 2010), ou seja, prossegue a dinâmica de apropriação privada das riquezas socialmente produzidas a partir do eixo da economia de mercado, porém aprimorada com a implementação das técnicas de gestão mediante a maior exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais contemporâneos, tais como: elevação da intensidade e do tempo de trabalho; aumento das exigências emocionais; restrição da autonomia do trabalhador; deterioração das relações sociais no ambiente laboral; desencadeamento de conflitos de valores (ética x produção); e precarização das condições e dos contratos de trabalho (Gollac & Bodier, 2011).

Essa dinâmica organizacional adota formas impositivas de descentralização e fragmentação da produção mesclado com mecanismos de dominação que enfatizam a insegurança, a incerteza, a sujeição, a proliferação da desconfiança e a apropriação do tempo e da subjetividade do trabalhador (Seligmann-Silva et al., 2010), inserindo-se o que Karl Marx, na obra “*Value, Price and Profit; Das Kapital - Kritik der Politischen Ökonomie*” (tradução livre: Valor, preço e lucro. Capital - Crítica da Economia Política), publicado em 1867, na Alemanha (Marx, 1996/1867, p. 248) denominou de massificação do “trabalho coletivo” com a finalidade de intensificação do acúmulo de capitais.

A expansão acrescida dos estabelecimentos industriais constitui por toda parte o ponto de partida para uma organização mais abrangente do trabalho coletivo de muitos, para um desenvolvimento mais amplo de suas forças motrizes materiais, isto é, para a conversão progressiva de processos de produção isolados e rotineiros em processos de produção socialmente combinados e cientificamente dispostos (Marx, 1996/1867, p. 259).

Observa-se, então, que as circunstâncias de elevação da exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais contemporâneos, ao intensificarem as atividades laborais e a carga de trabalho, tendem a propiciar maior individualismo e concorrência entre os profissionais, como também fragilização das relações intersociais e dos laços de confiança entre os trabalhadores, de modo a criar ambientes de isolamento e solidão que são propícios ao comprometimento da saúde física e mental dos trabalhadores (Sznclwar et al., 2011; Dejours, 2004).

Nesse panorama de associação do adoecimento dos trabalhadores contemporâneos com as formas atuais de gestão e organização laboral, Christophe Dejours classificou as patologias sumariamente em 04 (quatro) categorias (Dejours, 2004 e 2007b):

- 1 - Patologias de sobrecarga e lesões por esforço repetitivo;
- 2- Patologias relacionadas às agressões de que são vítimas trabalhadores do setor de serviços na execução de tarefas cotidianas (agressões de usuários, clientes, alunos de escolas etc.);

3 - Patologias resultantes de assédio moral ou mobbing.

4 - Patologias ligadas à intolerância e à pressão no trabalho que podem ocasionar suicídios no próprio ambiente de trabalho.

Christophe Dejours, ao categorizar as patologias dos trabalhadores em face das formas de organização do trabalho, reconhece que o agravamento das enfermidades laborais nos dias atuais decorre cada vez mais da aplicação de técnicas de gestão que aprimoram a injunção controladora do empregador no ambiente laboral (Dejours, 2004 e 2007b).

A reestruturação dos meios de produção baseada nas novas técnicas de gestão e na aplicação das inovações tecnológicas também impulsionaram transformações no ambiente de trabalho do setor público, na qual se inclui o ambiente judicial de trabalho, com reflexos danosos na saúde dos trabalhadores (Antloga et al., 2013).

No caso do ambiente judicial de trabalho no Brasil, a edição da Resolução n. 70/2009 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2009), ao estabelecer os pilares de organização e planejamento estratégico, tornou-se o marco de inserção da gestão empresarial no Poder Judiciário brasileiro (Alves, 2014) que afetou significativamente a atividade judicial, na medida em que desencadeou a elevação da pressão e da sobrecarga no trabalho e, por conseguinte, o aumento dos riscos de adoecimento de juízes, procuradores e servidores públicos (Fernandes & Ferreira, 2015).

Nesse contexto, considerando que a temática sobre os fatores psicossociais nas relações de trabalho na esfera judicial é de grande relevância e ainda pouco abordado no campo da investigação científica, o presente estudo propõe-se a analisar os fatores psicossociais de risco no ambiente laboral do Poder Judiciário trabalhista brasileiro, o atual modelo de gestão do Poder Judiciário e as repercussões percebidas na saúde de servidores, procuradores e magistrados trabalhistas.

Seguindo as noções gerais fixadas nessas linhas introdutórias, estruturou-se o trabalho em 02 (dois) grandes tópicos, ou seja, **Parte I. Revisão de Literatura e Parte II. Estudo Empírico.**

A Parte I. Revisão de Literatura é integrada pelos capítulos **1. Trabalho e Saúde**, **2. Tutela Jurídica da Saúde e Segurança no Trabalho** e **3. A Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho no Brasil**.

No **Capítulo 1. Trabalho e Saúde** realiza-se a revisão de literatura com a fixação de lastro teórico sobre a temática do “trabalho” e da “saúde” a partir do caminhar histórico que possui como ponto de partida a formação da sociedade precapitalista no início da idade moderna.

Nesse cenário, analisa-se o desenvolvimento das relações laborais e o despontar dos fatores psicossociais no ambiente laboral contemporâneo, bem como as evidências científicas contidas na literatura relativas à associação entre os riscos psicossociais e os problemas de saúde.

No **Capítulo 2. Tutela Jurídica da Saúde e Segurança no Trabalho** prossegue-se a revisão de literatura com enfoque na análise teórica da tutela jurídica da saúde e segurança do trabalho a partir dos registros históricos, destacando-se também o caminhar legislativo concernente à proteção da saúde do trabalhador que passou a ser sistematizada durante a Revolução Industrial na Inglaterra, no Século XVIII, expandindo-se, então, para outros países e ganhando ênfase com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Prossegue-se a análise da evolução da tutela jurídica da saúde e segurança do trabalho centralizada nos ordenamentos jurídicos do Brasil e Portugal, inclusive com a análise dos desafios da proteção jurídica do trabalhador nas relações contemporâneas de trabalho, na qual se encontram evidenciados riscos psicossociais como elevação da intensidade e do tempo do trabalho; o aumento das exigências emocionais; as restrições de autonomia do trabalhador; a deterioração das relações sociais no ambiente laboral; dentre outros, com a ocorrência cada vez mais frequente da violência de ordem psicológica no trabalho, como o assédio moral.

O **Capítulo 3. A Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho no Brasil** trata da estrutura, da competência e da atuação da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho na solução dos litígios laborais na sociedade brasileira, como também

traz elementos atinentes à delimitação conceitual e à descrição das atividades profissionais dos juízes, procuradores e servidores da Justiça do Trabalho.

Com base nos conhecimentos fixados nos capítulos anteriores, prosseguem-se as reflexões com a “**Parte II. Estudo Empírico**”, que é composta pelos capítulos **4. Metodologia**, **5. Resultados**, **6. Discussão** e **7. Conclusões**.

O **Capítulo 4. Metodologia** apresenta os objetivos do estudo, as questões de investigação e a caminhada metodológica que foi desenvolvida para analisar os fatores psicossociais no ambiente laboral do Poder Judiciário trabalhista brasileiro e as repercussões na saúde de servidores, procuradores e magistrados trabalhistas.

Nessa perspectiva, apresentam-se o desenho do estudo e as características da amostra, bem como as justificativas de escolha e descrição dos inquéritos utilizados (Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q), Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9) e do Perfil de Saúde Nottingham (PSN)).

Os dados obtidos nos inquéritos (pesquisa quantitativa), ao permitirem uma primeira visualização do ambiente judicial de trabalho, possibilitaram o aprofundamento da investigação mediante a aplicação da técnica da entrevista semiestruturada (pesquisa qualitativa) e, por conseguinte, na utilização da análise temática no material obtido nas entrevistas.

O **Capítulo 5. Resultados** apresenta os dados separadamente por amostra de população participante (servidores públicos da Justiça do Trabalho, procuradores do trabalho e juízes do trabalho), em que se verificam a consistência interna e indicação dos resultados a partir de cada instrumento de investigação utilizado.

No **Capítulo 6. Discussão** faz-se a análise dos resultados apresentados na presente investigação, inclusive com a abordagem comparativa entre os grupos das amostras estudadas, como também entre grupos analisados em outras investigações, de modo a não apenas verificar a coerência da análise realizada, mas também a buscar a avaliação dos resultados obtidos e verificar as respostas das questões de investigação.

Finalizou-se o estudo com o **Capítulo 7. Conclusões**, no qual se relatam as principais percepções que emergiram durante o estudo, bem como se apresentam sugestões de intervenção na gestão do ambiente judicial de trabalho com vistas a compatibilizar a tutela jurisdicional justa e a qualidade de vida de magistrados, procuradores e servidores públicos.

PARTE I. REVISÃO DE LITERATURA

1. TRABALHO E SAÚDE

“A evolução contemporânea da organização do trabalho não é uma fatalidade. Ela releva da vontade – e do zelo – dos homens e das mulheres que a fazem funcionar. Se o trabalho pode gerar o pior, como hoje, no mundo humano, ele pode, também, gerar o melhor. Isto depende de nós e de nossa capacidade de pensar as relações entre subjetividade, trabalho e ação, graças a uma renovação conceitual” (Dejours, 2004, p. 34).

1.1 – Temática abordada

Objetivando proceder à revisão de literatura com a fixação de lastro teórico, o presente capítulo dá enfoque à temática do “trabalho” e da “saúde” a partir do caminhar histórico que possui como ponto de partida a formação da sociedade precapitalista no início da idade moderna.

Nesse contexto, analisa-se o desenvolvimento das relações laborais, a evolução da organização do trabalho no enfrentamento das crises cíclicas de reestruturação do capitalismo e a implementação de novas tecnologias que cada vez mais têm possibilitado o fracionamento globalizado das atividades produtivas, como também têm viabilizado os mecanismos de rastreo e controle individualizado do trabalhador.

Dentre dessa realidade, passa-se a estudar o afloramento dos fatores psicossociais nas relações de trabalho contemporâneas, ou seja, passa-se a analisar as interações entre ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e capacidades dos trabalhadores que podem, por meio das percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação do trabalhador (ILO, 1984), de modo a reconhecer, nessa realidade complexa, a importância do trabalho na estruturação da saúde do indivíduo.

Faz-se também a análise dos riscos psicossociais, que não se confundem com as danosas consequências a que dão origem (Costa & Santos, 2013), à medida que se constituem como mecanismos que possuem o potencial de ocasionar danos psicológicos e físicos que podem ser concentrados nos seguintes eixos: da intensidade do trabalho e do tempo de trabalho; da exigência emocional; da autonomia no trabalho; das relações sociais

no trabalho; e do conflito de valores e insegurança na situação de trabalho (Gollac & Bodier, 2011).

Apresentam-se também as evidências científicas contidas na literatura relativas à associação entre os riscos psicossociais e os problemas de saúde, sejam estes lesões músculo-esqueléticas ou distúrbios mentais relacionados ao trabalho.

Finaliza-se o presente capítulo com a síntese dos principais aspectos analisados, fixando parâmetros para prosseguimento do estudo no capítulo seguinte.

1.2 – O trabalho, os fatores psicossociais e a saúde no mundo globalizado

1.2.1 – Aspectos gerais

Realizando um corte epistemológico na história das civilizações sem a pretensão de analisar toda a gama de estudos existentes, observa-se que o renascimento das cidades na idade moderna e a consequente formação da sociedade pré-capitalista propiciaram, pelas próprias necessidades da coletividade, o desenvolvimento do trabalho criativo, à medida que, por meio das atividades agrícolas e artesanais, o homem passou a ser o construtor do seu próprio destino por ser livre e autônomo (Doppler, 2007), o homo faber (Bendassolli, 2010).

O ideário do homo faber, movido pelo prazer da criação e do desenvolvimento laboral, completava-se na proporção em que dava origem às obras que seriam consumidas e utilizadas pela própria comunidade.

Cabe destacar que, embora cotidianamente se utilizem as palavras trabalho e labor como sinônimos, Hannah Arendt (Arendt, 2007), ao analisar esse período da sociedade ocidental pré-capitalista, estabelece diferenças essenciais entre os mencionados vocábulos ao reconhecer o labor como “processo biológico do corpo humano, cujo crescimento espontâneo, metabolismo e eventual declínio têm a ver a com as necessidades vitais produzidas e introduzidas pelo labor da vida. A condição humana do labor é a própria vida” (Arendt, 2007, p. 15).

Na perspectiva de Hannah Arendt (Arendt, 2007), o trabalho, ao contrário do labor, não decorre naturalmente do próprio processo criativo do homem conduzido pelas reais necessidades humanas, mas do artificialismo da existência humana, uma vez que o “trabalho produz um mundo artificial de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e transcender todas as vidas individuais. A condição humana do trabalho é a mundanidade” (Arendt, 2007, p. 15).

O simbolismo da diferença de concepção entre os vocábulos labor e trabalho fixado por Hannah Arendt torna-se pertinente para demonstrar que, segundo a autora, a opção pelo trabalho em vez do labor, constituiu-se, historicamente, na opção pelo consumismo, pelo individualismo e pelas necessidades materiais artificiais e insaciáveis que vão prevalecer a partir da consolidação do capitalismo com a revolução industrial no Século XVIII (Arendt, 2007), embora não se pode deixar de considerar que, mesmo sobre as circunstâncias adversas inseridas pelo modelo capitalista, o trabalho, ao proporcionar o acúmulo do sentimento de tensão no aparelho psíquico, também possibilita a busca de soluções e o consequente prazer mediante descargas adaptativas às necessidades (Dejours, 2007b), de modo a possuir importante função psicológica na vida do indivíduo.

A revolução industrial desencadeia profundas transformações na organização do trabalho, especialmente por provocar a dissociação do trabalhador com os meios de produção (Doppler, 2007), de modo que, nesse novo parâmetro produtivo, os que executam as tarefas passam a ter reduzida autonomia por seguirem diretrizes prescritas e fragmentadas fixadas pelos detentores dos meios de produção (Antunes, 2000).

O trabalho, mesmo assumindo seus contornos sob a égide do capitalismo (Antunes, 2000), prossegue como importante mecanismo de integração social e de desenvolvimento das potencialidades pessoais e coletivas numa realidade hierarquizada marcada por desigualdades, poder e dominação (Dejours, 2004), de modo a possibilitar não apenas a subsistência dos indivíduos, o acúmulo de riquezas materiais ou a movimentação da economia, como também impulsiona o desenvolvimento da identidade, da intelectualidade, da subjetividade e da experiência de resistência (Sznclwar et al., 2011; Dejours, 2004).

Nesse caminhar histórico das relações sociolaborais e considerando o processo cíclico de crises e reestruturação do capitalismo (Castel, 1998), verifica-se que as décadas de 1970 e de 1980 foram o período de graves crises econômicas mundiais e de declínio do trabalho industrial (Dominique, 1996), gerando reflexos que se estendem até os dias atuais, especialmente com a massificação do desemprego, a maior dependência econômica dos capitais internacionais especulativos e a intensificação da globalização econômica e financeira (Doppler, 2007).

Nesse contexto, as relações contemporâneas de trabalho passaram a ser caracterizadas pela elevação das pressões no ambiente laboral, pelas demandas de trabalho excessivo, pelo aumento das situações de violência no trabalho, pela precarização dos contratos de trabalho e pelo elevado estresse laboral proporcionado pela disseminação das novas formas de gestão do trabalho (Athayde & Brito, 2009).

As transformações das formas de gestão do trabalho, de acordo com Christophe Dejours, ocorreram principalmente em razão da adoção de dois mecanismos que interferiram diretamente na relação entre a subjetividade e o trabalho: a avaliação individualizada do trabalho e a qualidade total (Dejours, 2007a).

A avaliação individualizada do trabalho tornou-se plenamente viável a partir da evolução tecnológica, à medida que se passou a ter a possibilidade de rastrear e controlar individualmente as atividades e a dinâmica de cada trabalhador, de modo a numericamente quantificar a produção, comparar os resultados, estabelecer metas e generalizar a concorrência entre os trabalhadores, objetivando, em última análise, elevar a lucratividade do empreendimento econômico (Dejours, 2007a).

Christophe Dejours observa que a concorrência entre os trabalhadores, quando associada, direta ou indiretamente, à ameaça de desemprego ou ao perverso sistema de gratificações, transforma radicalmente as relações de trabalho (Dejours, 2007a) por proporcionar o isolamento e a solidão do indivíduo, e desencadear a substituição dos valores no ambiente de trabalho, como confiança, lealdade e solidariedade, por desconfiança, deslealdade e intriga, de modo a comprometer o convívio e as relações interpessoais entre os trabalhadores, e, por conseguinte, aumentar o número de ocorrências de patologias relacionadas ao trabalho (Dejours, 2001; Dejours, 2010).

Nessa sistemática, os trabalhadores submetidos às rigorosas avaliações individualizadas e às crescentes e intangíveis metas de trabalho tornam-se muitos mais visíveis pelas patologias que passam a apresentar do que pelo possível sucesso na carreira (Sznelwar et al., 2011).

Christophe Dejours critica, de forma contundente, a arbitrariedade da avaliação individualizada.

A avaliação quantitativa e objetiva do trabalho é, de fato, apenas pretexto para o arbitrário, porque é fácil demonstrar que o essencial do trabalho não é passível de avaliação objetiva e quantitativa (...) resulta daí, inevitavelmente, um sentimento confuso de injustiça que tem também sua participação no surgimento das descompensações, principalmente na forma de síndromes depressivas e de síndromes de perseguição (Dejours, 2007a, p. 22).

A imposição da qualidade total é outro mecanismo de pressão que compromete a relação entre a subjetividade e o trabalho por elevar a carga de trabalho física e mental, bem como por proporcionar conflitos profissionais, inclusive de ordem ética (profissional e pessoal), à medida que, por inexistir produção de trabalho perfeita, a “imposição da qualidade total, que não passa de uma quimera, gera invariavelmente uma corrida às infrações, às burlas e até mesmo às fraudes, pois é necessário mostrar um desempenho satisfatório nos controles, nas auditorias para obter o certificado” (Dejours, 2007a, p. 23).

Outro aspecto negativo da adoção da qualidade total consiste no que Clot denomina de “amputação de sua história coletiva” (Clot, 2006, p. 50), uma vez que as estratégias de gestão do programa de qualidade total, ao serem impostas autoritariamente, desconstituem o sistema de regras abertas construído pelo intercâmbio entre os trabalhadores, o que fragiliza a tomada de decisões individuais e eleva as possibilidades de enganos, erros e acidentes.

Nesse aspecto dos reflexos danosos das relações de trabalho contemporâneas na saúde psíquica dos trabalhadores, Françoise Doppler estabelece que as principais ocorrências de patologias de ordem psicológica nos trabalhadores podem ser reunidas em 03 (três) categorias (Doppler, 2007):

- a) Burnout ou síndrome do esgotamento profissional, que é caracterizada pelo estado depressivo e de fadiga extrema;

- b) Patologias relacionadas à sobrecarga de trabalho, ao estresse, à hiperatividade profissional, podendo assumir muitas formas diferentes e de intensidade variável, como as síndromes depressivas ou se exprimir por sintomas mais de ordem cognitiva, com distúrbios de memória ou de pensamento;
- c) As patologias consecutivas às manifestações de violência, que podem se dividir em: c.1 – as afeções pós-traumáticas, que são conhecidas há muito tempo nas vítimas de acidentes de trabalho sob o nome de neurose pós-traumática, mas que têm sido descritas mais recentemente pelos trabalhadores vítimas de agressão durante o trabalho, como por exemplo, por caixas de bancos, motoristas e professores; c.2 – as patologias que se apresentam como consequências do assédio moral, ou seja, como consequência da conduta abusiva que agride a dignidade ou a integridade (psíquica e/ou física), pondo em perigo o emprego ou degradando o clima de trabalho.

Os dados estatísticos, como do Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional (NIOSH), agência reguladora do Departamento do Trabalho dos EUA, demonstram a crescente deterioração da saúde mental dos trabalhadores ao indicarem que 40% dos trabalhadores relatam que seu trabalho é muito ou extremamente estressante e 25% reconhecem em seus trabalhos pelo menos um agente estressor em suas vidas (NIOSH, 1999).

Na União Europeia, 25% dos trabalhadores dizem experimentar o estresse relacionado com o trabalho todos os dias ou a maioria de seu tempo de trabalho, e uma proporção semelhante relata que a gestão do trabalho afeta negativamente a sua saúde e os fatores psicossociais contribuem para estes efeitos adversos do trabalho (Eurofound and UE-OSHA, 2014).

Os custos dos danos na saúde dos trabalhadores europeus têm se elevado ano após ano. Em 2002, a Comissão Europeia calculou os custos dos distúrbios psíquicos de natureza ocupacional nos Estados membros em € 20 bilhões por ano, porém os dados de 2013

indicam que esses custos subiram para € 617 bilhões, sendo esses valores compostos pelo custo dos empregadores com o absenteísmo (€ 273 bilhões), perda de produtividade (€ 242 bilhões), cuidados com a saúde (€ 63 bilhões) e assistência social e benefícios por invalidez (€ 39 bilhões) (Eurofound and UE-OSHA, 2014).

Na Grã-Bretanha, os dados estatísticos dos transtornos relacionados ao estresse ocupacional em 2014 mostram que o total de número de casos de estresse relacionado ao trabalho, depressão ou ansiedade em 2013/14 foi de 487.000, ou seja, 39% de um total de 1.241.000 casos para todas as doenças relacionadas ao trabalho; o número de novos casos de estresse relacionado ao trabalho, depressão ou ansiedade em 2013/14 foi de 244.000 e o número total de dias de trabalho perdidos relacionados aos distúrbios psicológicos relacionados ao trabalho, como estresse, depressão ou ansiedade, foi de 11,3 milhões em 2013/14, uma média de 23 dias por caso de estresse, depressão ou ansiedade (HSE, 2014).

No Brasil, os dados estatísticos relativos às concessões dos benefícios previdenciários, no período de 2001 a 2011, conforme demonstra a Tabela 01, também demonstram esse crescimento das afetações na saúde mental dos trabalhadores, à medida que indicam como quinta ocorrência mais frequente de afastamento de trabalhadores os “episódios depressivos” (Classificação Internacional de Doenças (CID) – F32), com o total de 469.591 trabalhadores afastados no respectivo período.

Categoria/CID	Descrição	Auxílio Doença
M54	Dorsalgia	930.771
S62	Fratura ao nível do punho e da mão	643.761
Z54	Convalescença	536.112
S82	Fratura da perna, incluindo tornozelo	485.637
F32	Episódios depressivos	469.591

Tabela 01 - As 05 (cinco) CIDs com maiores ocorrências entre 2000 e 2011 para o benefício Auxílio Doença.
Fonte: 1o. Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade - MPS.

Cabe destacar que as estatísticas do Ministério da Previdência Social (MPS), no Brasil, embora não reflitam o quantitativo real das doenças laborais ocorridas no país por se limitarem às regularmente comunicadas ao órgão previdenciário que afetam trabalhadores com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente anotada, demonstram

que as patologias de ordem mental já afetaram quase meio milhão de trabalhadores brasileiros no período de 2001 a 2011.

Os dados estatísticos sobre doenças relacionadas ao trabalho, embora apresentem diferentes nomenclaturas, análises e metodologias, seja por considerarem genericamente a doença mental, seja por analisarem manifestações específicas como, por exemplo, o estresse, ou mesmo focarem nos custos econômicos e no quantitativo de afastamentos indicados pelo órgão de previdência social, demonstram a elevada ocorrência de danos à saúde dos trabalhadores na sociedade contemporânea.

1.2.2 – Fatores psicossociais e a saúde

As atividades profissionais passaram a ser cada vez mais complexas e multifacetadas por envolverem interações sociais globalizadas que rompem as fronteiras das nações e os limites territoriais dos continentes, de modo que os fatores psicossociais têm ampliado o seu grau de influência nas relações laborais (Leka, Griffiths & Cox, 2003).

Os fatores psicossociais são definidos por alguns organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS).

Para a OIT, os fatores psicossociais no trabalho consistem nas interações entre ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e capacidades dos trabalhadores que podem, por meio das percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação do trabalhador (ILO, 1984).

A OMS define fatores psicossociais como os fatores que influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo, advindo da psicologia do indivíduo, da estrutura e da função da organização do trabalho. Incluem aspectos sociais, como as formas de interação no seio dos grupos; aspectos culturais, tais como os métodos tradicionais de resolução de conflitos; e aspectos psicológicos, tais como as atitudes, as crenças e os traços de personalidade (OMS, 1988).

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, ao reconhecer no ambiente trabalho a importância dos fatores psicossociais, enumera as dimensões em que podem ser identificados os fatores psicossociais (Eurofound e UE-OSHA, 2014):

- **conteúdo do trabalho**, incluindo o tipo de tarefas, o contato com as pessoas por meio do trabalho (como clientes), mudanças nos processos, reestruturação e uso de habilidades;
- **intensidade de trabalho e autonomia no trabalho**, incluindo aspectos de carga de trabalho, o ritmo de trabalho e controle;
- **trabalhar disposições de tempo e equilíbrio entre vida profissional**;
- **ambiente social**, incluindo relações interpessoais no trabalho e apoio social;
- **insegurança no trabalho e desenvolvimento de carreira**.

Stavroula Leka, Amanda Griffiths e Tom Cox estabelecem que os fatores psicossociais são aspectos de concepção e gestão do trabalho ligados a contextos sociais e organizacionais que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos (Leka, Griffiths & Cox, 2003), de modo que podem ser compreendidos como interações resultantes das condições de trabalho, da gestão organizacional e das respectivas relações sociolaborais no ambiente de trabalho contemporâneo com potencial de gerar danos na saúde, tanto de ordem mental, como física ou social.

Os fatores psicossociais, portanto, passam a assumir elevado grau de importância para compreensão dos conflitos laborais contemporâneos, especialmente por ampliar o foco de análise que antes se limitava à análise individualizada e isolada do trabalhador e, atualmente, passa a ser visto necessariamente como contexto amplo e complexo das interações trabalho, ambiente e sociedade.

Nesse aspecto, observa-se que a ampliação da verificação individualizada e estática das condições de trabalho para uma análise contextualizada e da dinâmica proporcionada pela exposição a fatores psicossociais de risco também facilita a compreensão das consequências do trabalho para a saúde.

A OMS, ao definir a saúde como completo estado de bem-estar físico, mental e social, e não apenas ausência de doença (WHO, 1946), embora demonstre de maneira satisfatória a necessidade de compreender a saúde humana como um processo de construção integrada dos aspectos fisiológicos, psicológicos e sociais, na qual se inclui o ambiente

laboral e o próprio trabalhador, tem a sua definição de saúde frequentemente criticada em razão da natureza utópica e do caráter estático (Dejours, 2007a; Molinier, 2013; Brito, 2017).

A saúde, enquanto “completo estado de bem-estar” proposto pela OMS, de acordo com Christophe Dejours, é uma situação inatingível, utópica, pois “somos, via de regra, portadores de várias doenças crônicas (...) contentamo-nos com um compromisso menos brilhante que denominamos de normalidade” (Dejours, 2007a, p. 16).

A saúde, que Christophe Dejours entende ser melhor denominada de “normalidade” (Dejours, 2007a, p. 16), jamais chega a ser um estado de estabilidade completo (caráter estático), à medida que as enfermidades propiciadas por vírus, bactérias, condições de trabalho e tantos outros fatores estão em constante embate com os mecanismos de defesa internos do próprio organismo ou mesmo mecanismos de defesa externos, como medicamentos, cirurgias, próteses e outros, sendo a normalidade, então, um estado precário de caráter dinâmico que perdura enquanto o indivíduo permanecer vivo (Dejours, 2007a; Molinier, 2013).

“A normalidade, portanto, é um compromisso, conquistado pela luta, que é preciso sempre reconquistar, conscientes de que de que essa luta, finalmente, nós a perdemos, pois estamos fadados a morrer” (Dejours, 2007a, p. 17).

No processo dinâmico de busca da normalidade, o trabalho ocupa papel relevante, uma vez que pode constituir-se como importante fator de adoecimento individual e/ou coletivo, como também pode tornar-se elemento vital de satisfação e promoção da saúde dos trabalhadores (Doppler, 2007), o que tem motivado a realização de intervenções e pesquisas científicas sobre as possibilidades de transformação do modo de vida e de trabalho com vistas à propagação de orientações baseados em valores pertinentes à dignidade da vida (Brito, 2017).

O reconhecimento da importância do trabalho na contínua estruturação da saúde foi estabelecido inicialmente na obra do médico italiano Bernardino Ramazzini, “As Doenças dos Trabalhadores”, de 1700, na qual realiza uma abordagem empírica das condições de trabalho do século XVI (Ramazzini, 2000/1700).

Dentre as inúmeras contribuições de Ramazzini, pode-se destacar a proposição do resgate da dignidade do trabalhador a partir do despertar da sensibilidade dos profissionais da saúde para com o ofício dos trabalhadores.

O médico que vai atender um paciente proletário não se deve limitar a pôr a mão no pulso, com pressa, assim que chegar, sem informar-se de suas condições; não delibere de pé sobre o que convém ou não convém fazer, como se não jogasse com a vida humana; deve sentar-se, com a dignidade de um juiz, ainda que não seja em cadeira dourada, como em caso de magnatas; sente-se mesmo num banco, examine o paciente com fisionomia alegre e observe detidamente o que ele necessita dos seus conselhos médicos e dos seus cuidados piedosos. Um médico que atende um doente deve informar-se de muita coisa a seu respeito pelo próprio e pelos seus acompanhantes, segundo o preceito do nosso Divino Preceptor, ‘quando visitares um doente convém perguntar-lhe o que sente, qual a causa, desde quantos dias, se seu ventre funciona e que alimento ingeriu’, são palavras de Hipócrates no seu livro ‘Das Afecções’; a estas interrogações devia-se acrescentar outra: ‘e que arte exerce?’. Tal pergunta considero oportuno e mesmo necessário lembrar ao médico que tratar um homem do povo, que dele se vale para chegar às causas ocasionais do mal, a qual quase nunca é posta em prática, ainda que o médico a conheça. Entretanto, se houvesse observado, poderia obter uma cura mais feliz (Ramazzini, 2000/1700, prefácio).

Torna-se importante observar que as patologias físicas e mentais, ainda que em diferentes formas e intensidades, decerto sempre rondaram as atividades laborais durante toda a história da civilização humana, porém, considerando apenas as relações coercitivas de trabalho decorrente da alienação dos meios de produção (Antunes, 2000), verifica-se que especificamente o sofrimento pode ser tanto o ponto de partida para situações lastimáveis e o consequente adoecimento do trabalhador, como também o ponto inicial para o desenvolvimento da capacidade de resistência, da formação da identidade e satisfação pessoal do trabalhador com a superação dos desafios (Dejours, 2007a).

O sofrimento não é somente a consequência contingente e lamentável do trabalho. O sofrimento é, ao contrário, o que move o sujeito que trabalha a buscar a solução para se libertar desse sofrimento que o aflige. Poderíamos mostrar que o sofrimento é também o modo fundamental pelo qual se constitui esse conhecimento extraordinário do real, o conhecimento íntimo que é também um conhecimento pelo corpo. É o corpo que toca o mundo e a resistência que se opõe à nossa técnica. E é desse conhecimento pelo corpo que emana, em determinado momento, a ideia, a intuição do caminho que permitirá contornar o real e superá-lo. Poderíamos mostrar também que essa resistência à luta com o real conduz por fim a um deslocamento de si. É preciso alterar a própria relação com o trabalho para encontrar a solução, de maneira que, no fim das contas, trabalhar nunca é somente produzir, mas é também

transformar a si próprio. Ao final dessa prova, adquirir novas habilidades, novas competências. Fico mais inteligente depois da confrontação com o real (a resistência do mundo) do que eu era antes de ter trabalhado (Dejours, 2010, p. 4).

A gestão do trabalho baseada na avaliação individualizada e na imposição de programas de qualidade total tende a conduzir para a elevação da carga psíquica, dando ensejo ao sofrimento, de modo que o organismo passa a pulsionar energia que não consegue descarregar no exercício do trabalho e, por conseguinte, a acumular sentimento de tensão no aparelho psíquico (Dejours, 2007b) que, em momento contínuo, pode encontrar a solução para a situação, e o consequente prazer e a descarga adaptativa às necessidades (sofrimento criativo), como também pode sobrecarregar os setores do organismo psíquico e somático, e, por via de consequência, ensejar o desgosto, o desprazer e o adoecimento (sofrimento patogênico) (Molinier, 2013).

Pascale Molinier, ao diferenciar o sofrimento criativo do sofrimento patogênico, afirma que “o sofrimento é primeiro. Não é o trabalho que causa sofrimento, este antecede ao trabalho na experiência humana. Mas o sofrimento pode transformar-se em prazer graças ao trabalho” (Molinier, 2013, p. 80)

O trabalho, então, não é caracterizado pela neutralidade, à medida que necessariamente vai propiciar o desenvolvimento do prazer e a satisfação pessoal ou o desgosto e o adoecimento.

O trabalho livremente escolhido e concedido mediante autonomia organizacional permite vias de descarga adaptativa às necessidades, o que o torna inclusive meio de relaxamento, como é o caso do trabalho do artista, do pesquisador e do cirurgião quando satisfeitos com a conclusão da atividade. Nessa situação ideal de labor e organização do trabalho, a atividade profissional é extremamente prazerosa (Dejours, 2007b).

Observa-se, entretanto, que mesmo quando o trabalhador não está exposto às ideais condições de labor e gestão, ou seja, está submetido a situações prejudiciais ao equilíbrio da carga psíquica, como restrição de autonomia organizacional, elevação na pressão do tempo, e constrangimento para rápida análise de situações inesperadas e de difícil solução, pode também ensejar o prazer na atividade profissional quando propicia o desenvolvimento de soluções em meio ao sofrimento (sofrimento criativo) que vão moldando a própria

identidade do trabalhador, de modo a adquirir novas habilidades e competências que não possuía antes de enfrentar essa situação (Dejours, 2010).

Não resta dúvida, portanto, que a gestão da organização do trabalho baseada no autoritarismo, na hierarquia e restrição da autonomia do trabalhador, está no cerne do sofrimento patogênico e do crescente adoecimento físico e mental dos trabalhadores nos dias atuais, inclusive com redundâncias em tentativas de autoagressão e, em situações extremas, de suicídio (Dejours & Bègue, 2010), o que torna cada vez mais preeminente a necessidade de utilização da gestão coletiva, solidária e democrática do trabalho (Sznelwar, 2011) que possibilite maior autonomia e liberdade ao trabalhador no rearranjo da organização do trabalho dentro da perspectiva das aptidões e necessidades psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas (Dejours, 2007b).

1.2.3 – Riscos psicossociais: análise e categorização

A precarização das relações sociolaborais em nível global (Franco et al., 2010), ao promover uma legião de trabalhadores acometidos de enfermidades relacionadas com os fatores psicossociais, tem desencadeado a realização de pesquisas com o intuito de compreender os seus efeitos e manifestações, bem como de desenvolver e aprimorar medidas preventivas e interventivas, objetivando assegurar um ambiente laboral saudável (Meurs & Perrewé, 2011).

Os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, ao abrangerem aspectos relacionados às transformações no mundo do trabalho (Costa & Santos, 2013), o que engloba as mudanças de concepção e gestão do trabalho, como também os seus contextos sociais e organizacionais com o potencial de causar danos psicológicos ou físicos, foram identificados como um dos principais desafios contemporâneos para a segurança e saúde do trabalho por estarem vinculados a disfunções cada vez mais presentes nos locais de trabalho, como estresse, violência e assédio moral e sexual (Eurofound and UE-OSHA, 2014).

Cabe destacar que a busca pela melhor compreensão dos reflexos das condições laborais na saúde do trabalhador, em especial as repercussões de ordem física e psicológica, remontam ao início do Século XX com desenvolvimento de estudos sobre a fadiga de

profissionais, como na obra de Max Offener, de 1910, “*Die geistige Ermüdung*” (a fadiga mental – tradução livre), na qual foi realizada pesquisa empírica sobre as repercussões da fadiga em profissionais na área da saúde e as respectivas implicações sociais (Strong & Edward, 1914).

Ainda no Século XX, durante a década de 20, com a criação do National Institute of Applied Psychology and the Industrial Fatigue (tradução livre: Instituto Nacional de Psicologia Aplicada e a Fadiga Industrial), foram desenvolvidos estudos sobre a fadiga e os efeitos do trabalho repetitivo originado pela aplicação da sistemática do taylorismo nas indústrias têxteis e de construção automível (Costa, 2015), porém os estudos rarearam no período entre a grande depressão de 1929 e a 2ª Grande Guerra (Costa, 2015; Seligmann-Silva, 2011).

No período do pós-guerra, são publicadas obras importantes, dentre as quais cabe destacar o trabalho de Ombredane e Favre, de 1955, “*L’analyse du travail*” (a análise do trabalho – tradução livre), em que analisa as dificuldades de imposição das tarefas repetitivas e sequenciais, e a complexidade da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias (Costa, 2015; Leplat, 2004; Karnas & Salengros, 1986), como também realiza contributo essencial para a psicologia do trabalho ao proceder à importante distinção entre trabalho prescrito e trabalho real (Karnas & Salengros, 1986).

No prosseguimento do Século XX, já nas décadas de 60 e 70, com a expansão da automação e a implementação de novas tecnologias no setor produtivo, acelerou-se a produção industrial e, por conseguinte, a ocorrência mais frequente de distúrbios mentais associados ao trabalho (Seligmann-Silva, 2011), de modo que, paralelamente, passaram a ser desenvolvidas pesquisas com a aplicação de métodos epidemiológicos com maior ênfase na organização do trabalho enquanto potencial elemento causador de danos (físicos e psicológicos) no trabalhador (Bernard, 1997), dentre as quais, pode-se citar: o estudo sobre coping, ou seja, sobre a exigência de desempenho do indivíduo em face da sobrecarga de trabalho e as repercussões negativas na vida do trabalhador (Cherniss, Egnatios, & Wacker, 1976); o estudo que relaciona estresse ocupacional à organização do trabalho, seja com base na análise entre a demanda psicológica e os níveis de decisão (Modelo demanda-controle – Karasek, 1979), seja a partir do desequilíbrio da justiça organizacional, o que tende a

comprometer a saúde mental do trabalhador (Modelo da justiça organizacional – Moorman, 1991), seja em face do descompasso entre os esforços feitos pelos trabalhadores e as recompensas recebidas pelo trabalhador (Modelo de desequilíbrio esforço-recompensa - Siegrist 1996); estudo que reconhece que as alterações nas condições de trabalho afetam as interações entre os trabalhadores, o que repercute de forma reflexa no esforço e na satisfação no trabalho (Szilagyi, Andrew & Holland, 1980); investigação que associa os fatores psicossociais da relação de trabalho com o desencadeamento de doença cardiovascular (Kasl, 1996) e lesões músculo-esqueléticas (Steenstra et al., 2005).

Os riscos psicossociais descritos nesses modelos teóricos, em suma, analisam a elevação das demandas psicológicas no contexto de baixa latitude de decisão no trabalho; de deterioração do apoio social entre os companheiros de trabalho; e de desequilíbrio organizacional, em especial no que se refere ao alto esforço despendido no trabalho e à baixa recompensa (salário, estima, oportunidades de carreira e segurança do emprego).

Os riscos psicossociais também foram objeto de estudo desenvolvido por técnicos vinculados à Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, sendo, na oportunidade, publicado relatório intitulado “Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e a saúde no trabalho”, que reconhece 42 riscos psicossociais, sendo 8 classificados como risco fortemente emergentes e 19 apenas como emergentes (EU-OSHA, 2007), os quais são agrupados em cinco áreas:

- **Novas formas de contratos de trabalho e insegurança no emprego** - utilização de contratos de trabalho precários, associado ao elevado padrão de qualidade (produzir bens e serviços com menos desperdício) e externalização / terceirização (entregar trabalho a organizações externas), podem afetar gravemente a segurança e a saúde dos trabalhadores, haja vista que trabalhar em mercados de trabalho instáveis pode suscitar sentimentos de insegurança no emprego e aumentar o estresse profissional;
- **Mão de obra em envelhecimento** - os trabalhadores idosos são mais vulneráveis aos perigos resultantes das más condições de trabalho do que os trabalhadores mais jovens, haja vista que possuem menos oportunidades para aprendizagem profissional, o que eleva as exigências mentais e emocionais;
- **Intensificação do trabalho** - os trabalhadores lidam cada vez mais com maior volume de informação e de trabalho, como

também com maior pressão no emprego. Alguns, em especial os que trabalham em novas formas de emprego (terceirizados) ou em domínios muito competitivos, tendem a sentir-se menos seguros, de modo que maior volume de trabalho e o aumento das exigências impostas a um menor número de trabalhadores podem levar a um aumento do estresse profissional e afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores;

- **Exigências emocionais elevadas no trabalho** - a intimidação no local de trabalho é identificada pelos peritos como o fator que mais contribui para o aumento das exigências emocionais impostas aos trabalhadores. O problema da violência e da intimidação pode afetar todas as profissões e todos os setores. A violência e a intimidação psicológica ou física, tanto para as vítimas como para as pessoas que as presenciam, são causadoras de estresse e podem afetar gravemente a saúde;

- **Difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada** - os problemas profissionais podem repercutir na vida privada dos trabalhadores. O trabalho incerto e ocasional, os grandes volumes de trabalho e os horários de trabalho variáveis e imprevisíveis, podem originar conflito entre as exigências profissionais e a vida privada.

Nesse sentido, cabe destacar também o Relatório do Conselho Especial de Monitoramento dos Riscos Psicossociais no Trabalho coordenado por Michel Gollac e Marceline Bodier, no qual tiveram a participação diversos especialistas franceses, dentre economistas, ergonomistas, epidemiologistas, médicos do trabalho, psicólogos e psiquiatras, sociólogos, estatísticos e profissionais da área de gestão, que fixa os riscos psicossociais no trabalho a partir de 06 (seis) eixos (Gollac & Bodier, 2011):

- **intensidade do trabalho e do tempo de trabalho** - a intensidade do trabalho deve considerar a análise do conjunto de fatores, dentre os quais, constrangimento sofrido pelo trabalhador, a existência de objetivos irreais ou pouco claros, a exigência de versatilidade, a fixação de responsabilidades, o fornecimento de instruções contraditórias, interrupções das operações e elevação de exigência e habilidades. O tempo de trabalho também pode afetar a saúde e o bem-estar do trabalhador de acordo extensão da jornada e a forma de organização do empreendimento;

- **exigências emocionais** - a análise das exigências emocionais está relacionada com a necessidade de o trabalhador controlar e ocultar as suas próprias emoções, principalmente quando interage no ambiente de trabalho, de modo que a gestão danosa tende a exigir que o trabalhador, em suas atividades de

interação com o público, omite as suas emoções, por exemplo, no atendimento ao paciente, ao usuário ou ao cliente;

- **autonomia no trabalho** - a autonomia no trabalho consiste na possibilidade de o trabalhador ser agente determinante (ator) no ambiente de trabalho, ou seja, participar das atividades profissionais, como também cooperar nas deliberações do sistema de produção que lhe afetam;
- **relações sociais no trabalho** - as relações sociais no trabalho constituem-se na relação entre os próprios trabalhadores e entre os trabalhadores e a organização empregadora, na qual se deve considerar a situação hierárquica, a remuneração, a perspectiva de carreira, a adequação da tarefa para a pessoa, os procedimentos de avaliação e a atenção para o bem-estar dos trabalhadores. As relações sociais devem ser examinadas em conexão com os conceitos de integração (sentido sociológico), justiça e reconhecimento;
- **conflito de valores** - no conflito de valores deve-se considerar o sofrimento ético do trabalhador por ter de realizar atividade que afeta as suas convicções de ordem social, pessoal ou profissional. O conflito de ordem social pode decorrer de valores sociais, como democracia e justiça no desempenho da atividade. O conflito de ordem pessoal pode decorrer das convicções pessoais do próprio trabalhador, como de aplicação do critério de antiguidade para promoção. O conflito de ordem profissional pode ocorrer quando a realização afetar as convicções do trabalhador, como a de utilização de técnica que entende não ser a mais adequada para o caso concreto;
- **insegurança na situação de trabalho** - a insegurança da situação de trabalho inclui insegurança econômica e a instabilidade na realização das atividades laborativas. A insegurança econômica pode caracterizar-se pelo risco de perder emprego, risco redução dos salários e de não progressão na carreira. Condições de trabalho insustentáveis. A instabilidade na realização das atividades laborativas inclui as mudanças nas condições trabalho.

Cabe registrar que a identificação dos riscos psicossociais deve partir dos mecanismos que lhe estão a montante e que são a razão do seu aparecimento, não se podendo confundir os riscos psicossociais com as danosas consequências a que dão origem (Costa & Santos, 2013), ou seja, o risco psicossocial não se caracteriza pela manifestação do dano no trabalhador, mas sim na origem dos mecanismos que possuem potencial dos danos psicológicos e físicos que, conforme já mencionado, podem ser concentrados nos seguintes

eixos: da intensidade do trabalho e do tempo de trabalho; da exigência emocional; da autonomia no trabalho; das relações sociais no trabalho; e do conflito de valores e insegurança na situação de trabalho (Gollac & Bodier, 2011).

Os riscos psicossociais, por conseguinte, referem-se ao conjunto de condições relativas à organização, ao conteúdo das tarefas, aos procedimentos e aos métodos de trabalho, bem como às relações entre os trabalhadores e as chefias, cujo tempo prolongado de exposição aumenta a possibilidade de experimentar a tensão física e psíquica que, à custa do desempenho e da produtividade acumulados residualmente, será um precursor de doenças ou de problemas de saúde de saúde (Marchante & Garrido, 2012).

Os desafios para a segurança e saúde no trabalho, portanto, implicam buscar a real percepção da ocorrência dos riscos psicossociais que afetam a saúde dos trabalhadores, especialmente por estarem relacionados ao desencadeamento de lesões físicas nos trabalhadores, em especial as de natureza músculo-esquelética, como também aos transtornos de ordem psicológica, como o estresse ocupacional e o burnout, além das práticas de violência e assédio no local de trabalho, à medida que apenas com a preliminar identificação dos riscos psicossociais pode-se, de forma subsequente, analisar qual a abordagem que seria mais eficaz a ser aplicada no caso concreto e de que forma se poderia intervir nas situações de trabalho objetivando criar condições que permitam a gestão compatibilizar os aspetos produtivos do empreendimento econômico com a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores (Costa & Santos, 2013).

1.2.4 – Consequências evidenciadas na literatura científica relativa aos problemas de saúde associados à exposição a determinados riscos psicossociais

1.2.4.1 - Riscos psicossociais e as lesões músculo-esqueléticas nas relações de trabalho

As lesões músculo-esqueléticas relacionadas ao trabalho (LMERT) ou os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), que compreendem as doenças, as lesões e distúrbios que afetam músculos, tendões, nervos e vasos dos membros superiores (dedos, mãos, punhos, antebraços, braços, ombro, pescoço e coluna vertebral) e inferiores (joelho e tornozelo, principalmente) cuja causa está relacionada à realização de atividades

profissionais e às condições de trabalho (Bernard 1997, Chiavegato & Pereira 2003, Assunção & Almeida 2003), incorrem em custos elevados para os empregadores.

Nos Estados Unidos, a LMERT / DORT proporciona cerca de 70 milhões de consultas médicas por ano, incluindo pacientes em ambulatórios, hospitais e casos de emergência. O Instituto de Medicina norte-americano estima que o encargo econômico, o qual inclui custos de remuneração, salários perdidos e perda da produtividade, equivale ao valor estimado entre US\$ 45.000 e 54.000 milhões anualmente (Center for Disease Control and Prevention, 2013).

Na Europa, dados da EU-OSHA (2010) indicam que a LMERT / DORT levou a uma perda estimada de 7 milhões de dias úteis e a um custo de 710 milhões de euros anualmente, apontando que 24,7% dos trabalhadores europeus queixam-se de dor nas costas, 22,8% de dores musculares e 45,5% relatam trabalho em posições dolorosa ou cansativa.

Os dados estatísticos na Grã-Bretanha mostram que o número total de casos de LMERT / DORT em 2013/2014 foi de 526.000 de um total 1,241 milhões de todas as doenças profissionais e o número total de dias de trabalho perdidos devido a LMERT / DORT em 2013/2014 foi de 8,3 milhões, uma média de 15,9 dias para cada vítima da doença (HSE, 2014b).

No Brasil, a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), embora não estime os custos econômicos da LMERT / DORT, indica que mais de 3,5 milhões de pessoas com mais de 18 anos declararam ter recebido diagnóstico médico de LMERT / DORT, sendo que 906.363, o equivalente a 25,40% dos entrevistados, declararam realizar algum tipo de exercício e/ou fisioterapia para minimizar os efeitos da LMERT / DORT e 1.247.300, o equivalente a 35,62% dos entrevistados, declararam fazer uso de tratamento com injeções ou medicamentos em razão da LMERT / DORT (IBGE, 2013).

A LMERT / DORT compreende as lesões nas estruturas corporais, tais como nas articulações, músculos, tendões, ligamentos, nervos, ossos e no sistema de circulação do sangue, sendo agravadas, principalmente, pela carga de trabalho e pelos conflitos de relacionamento no ambiente de trabalho, de modo que os sintomas podem variar do

desconforto, a dor que reduz a capacidade física até a invalidez (European Agency for Safety and Health at Work, 2008).

A LMERT / DORT geralmente afeta o pescoço, ombros, costas, braços região, cotovelos, pulsos e mãos e, como qualquer grande problema de saúde ocupacional, tem múltiplas causas (Assunção & Almeida, 2003; Bernard, 1997).

O aspeto multifatorial da LMERT / DORT dificulta o diagnóstico por envolver fatores genéticos, comportamentais e ambientais, de modo que se torna de grande importância considerar o tempo de exposição aos fatores de risco, a existência de colegas de trabalho com queixas semelhantes, a sintomatologia (dor, fadiga muscular, dormência, perda de força, câibras, entre outros) e exames objetivos que permitam estabelecer o nexo de causalidade entre lesões e distúrbios músculo-esqueléticos com o trabalho (Carneiro & Arezes, 2014).

A maioria dos estudos têm-se centrado na análise dos fatores de risco físico da LMERT / DORT (fatores de risco biomecânicos), incluindo a movimentação manual de materiais e de trabalho em posições inadequadas (Schneider & Susi, 1994; Churmantaeva et al., 1995; Holmstrom et al., 1995). No entanto, recentemente, pesquisadores têm também considerado a associação dos fatores psicossociais com a ocorrência de DORT (Lacey et al., 2007; Bugajska et al., 2013; Yang, 2016).

A Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) e o Departamento Britânico de Saúde e Segurança Executiva (HSE), consoante consta na Tabela 02 e na Figura 01, ao reconhecerem que as lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho se desenvolvem ao longo do tempo como resultado da combinação de múltiplos fatores, estabeleceram como fatores de risco (EU-OSHA, 2010; HSE, 2000):

Físico	Psicossociais e Organizacionais	Individuais
Movimentação de cargas (especialmente movimentos que possibilitem torção e flexão)	Elevado volume de trabalho	Capacidade física e mental para lidar com as pressões do trabalho
Movimentos repetitivos ou com esforço	Baixa autonomia no desempenho das atividades	Obesidade
Posturas incorretas e estáticas	Pouca satisfação no trabalho	Idade
Ambientes com iluminação irregular	Trabalho monótono e/ou repetitivo	Suscetibilidade individual do trabalhador
Trabalho em ritmo acelerado	Pressão na execução do trabalho para execução em níveis limitados de tempo	Consumo de álcool / tabaco
Estar de pé ou sentado, na mesma posição, por longos períodos de tempo	Ausência de apoio e solidariedade entre os colegas, supervisores e gestores do empreendimento	
Vibrações e elevados ruídos		
Frio ou calor excessivo		

Tabela 02 – Fatores de risco físico, psicossocial e individual relacionados às lesões musculoesqueléticas decorrentes das relações de trabalho (adaptado de EU-OSHA, 2010; HSE, 2000).

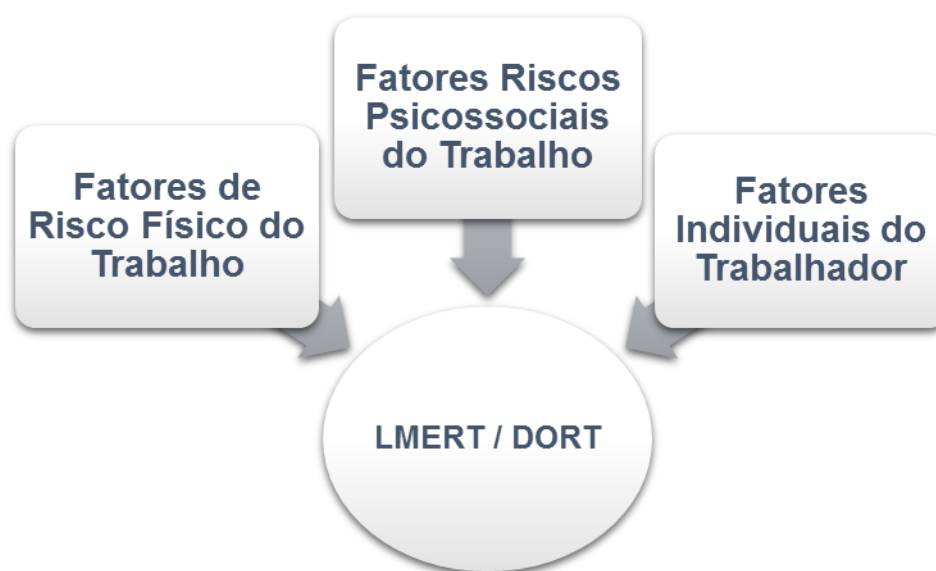


Figura 01 - Possibilidade de associação entre os fatores de risco físico, fatores de risco psicossociais e fatores de risco individuais do trabalhador com a LMERT / DORT (adaptado de Heuvel, 2014).

Vários modelos foram concebidos para analisar a ligação entre os fatores psicossociais e as lesões músculo-esqueléticas e dois deles merecem destaque: a) o primeiro consiste no modelo estabelecido por Bongers e colaboradores (1993), que mostra estreita correlação entre os fatores de carga psicossociais e físicos, de modo a demonstrar que o trabalho monótono, a carga de trabalho e a pressão de tempo são causas de lesões e distúrbios músculo-esqueléticos. Este modelo também sugere que o baixo controle sobre o trabalho e a falta de apoio social por colegas estão intimamente ligados às doenças músculo-esqueléticas; b) o segundo modelo, denominado de causalidade das lesões músculo-esqueléticas, foi elaborado por Kumar (2001), no qual estabelece que todo organismo biológico avançado, como o homem, é controlado por grande número de variáveis que interagem simultaneamente as formas biológicas, mecânicas e comportamentais (sistema multivariado). Esse modelo reconhece que a precipitação de lesões músculo-esqueléticas no local de trabalho é um processo interativo que envolve fatores genéticos, morfológicas, psicossociais e biomecânicos.

A partir do sustentáculo teórico estabelecido pelos modelos estabelecidos por Bongers e colaboradores (1993) e Kumar (2001), realizou-se revisão sistemática para avaliar os estudos com qualidade metodológica que fornecessem evidências epidemiológicas da relação entre fatores psicossociais e a LMERT / DORT a partir da metodologia PRISMA (Moher et al., 2009).

Após aplicar, respetivamente, os critérios de exclusão¹ e inclusão², conforme indica a Figura 02 e a Tabela 03, foram selecionados 9 (nove) estudos dos 10.381 estudos (Araújo Junior et al., 2015).

¹ Critérios de exclusão: estudos duplicados; sem autor; fora do período de seleção dos trabalhos (janeiro de 2004 a dezembro de 2014); não escritos em inglês; e o título não estabelecer com precisão a relação entre a LMERT / DORT e os fatores psicossociais.

² Critérios de inclusão: investigação realizada por profissionais de saúde (médicos, psicólogos ou que contenha na equipe pelo menos um desses dois profissionais); participantes da investigação são apenas trabalhadores adultos; ocorrência de exposição ao risco psicossocial e/ou biomecânico no local de trabalho; resultados indicam a existência de transtornos físicos e mentais por meio de questionários validados ou através de absentismo.

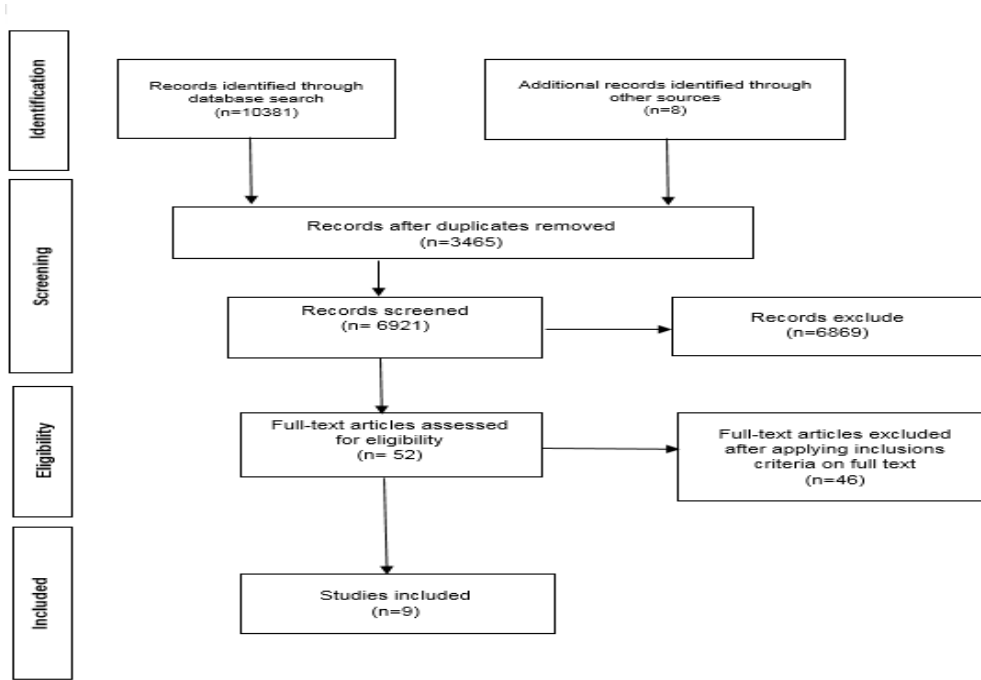


Figura 02 - Fluxograma PRISMA LMERT - DORT /Fatores Psicossociais (Araújo Junior et al., 2015).

Information	Gerr et al. (2014)	Mehrdad et al. (2010)	Chen et al. (2005)	Kim et al. (2013)	Smith et al. (2009)	Yu et al. (2013)	Melamed (2009)	Solidaki et al. (2010)	Smith et al. (2006)
Duration of follow-up (months)	48	3	12	5	12	8	42	7	12
Country	United States	Iran	China	Korea	Australia	China	Israel	Greece	China
Population workplace	industry employees	Nurses (hospital workers)	Offshore workers in oil company	Firefighters (public employees)	veterinary (employees and self-employed)	industry employees	service and industry sector	service sector	physicians
Gender	165 women and 153 men	274 women and 42men	All workers were men	All workers were men	260 women and 307 men	1706 women and 3632 men	185 women and 465 men	370 women and 194 men	145 women and 141 men
Mean age	43.1 years	33.7 years	32.43 years	39.60 years	40.50 years	46,40 years	42,7 years	41 years	39 years
Response at baseline (%)	51,50%	91%	96,60%	83,80%	52,62%	88,1%	56,81%	95%	79,2%
Sample size	318	316	561	21.466	567	5338	650	564	286

Tabela 03 - Informações sobre os estudos da revisão sistemática LMERT- DORT /Fatores Psicossociais (Araújo Junior et al., 2015).

Todos os nove estudos selecionados foram baseados em meta-análises, sendo evidenciado que as demandas emocionais, o baixo controle sobre o trabalho e o desequilíbrio esforço-recompensa proporcionam a ocorrência do estresse ocupacional associado ao LMERT / DORT (Araújo Junior et al., 2015).

Os resultados também demonstram que a estrutura e a gestão organizacional da empresa encontram-se associados à ocorrência de estresse no trabalho e de doenças músculo-esqueléticas (Araújo Junior et al., 2015).

1.2.4.2 – Riscos psicossociais e os distúrbios mentais nas relações de trabalho

O movimento cíclico de interações e trocas entre o indivíduo e o ambiente tem exigido cada vez mais dinamismo e a flexibilidade, dentre outros aspetos, para desempenhar as diferentes atividades do dia a dia, inclusive de ordem profissional (Rafael & Lima, 2014).

Frente a esses desafios, não há resposta única e específica, mas várias respostas de nível fisiológico, psicológico, emocional, cognitivo e comportamental por parte das pessoas, com a possibilidade de essas respostas ocasionarem alterações psicofisiológicas no indivíduo, haja vista que as reações e repercussões dependem da percepção que cada ser humano tem dos riscos inerentes ao meio ambiente físico e social (Araújo, 2003).

Essas alterações psicofisiológicas decorrentes das interações entre o indivíduo e o ambiente foram denominadas de estresse pela primeira vez por Hans Selye, no livro “Stresse — a tensão da vida”, escrito em 1956 (Vieira & Sobrinho, 1995).

Nessa perspectiva, estresse pode ser reconhecido como um processo de adaptação que compreende modificações físicas e mentais (Pereira, 2002) ou mesmo como a capacidade do ser humano em responder às pressões do meio ambiente (Dalmoro & Verdi, 1999).

O estresse, como processo de adaptação às pressões do meio ambiente (Figura 03), pode ser positivo (eustress) quando existir equilíbrio entre a tensão, o desempenho e o resultado (satisfação pessoal), como também pode ser negativo (distress) quando o desempenho obtido não for suficiente para alcançar o resultado desejado, proporcionando o

aparecimento de sensações como enfado, esgotamento físico e mental, estado depressivo, pânico, dentre outras enfermidades (Dalmoro & Verdi, 1999).

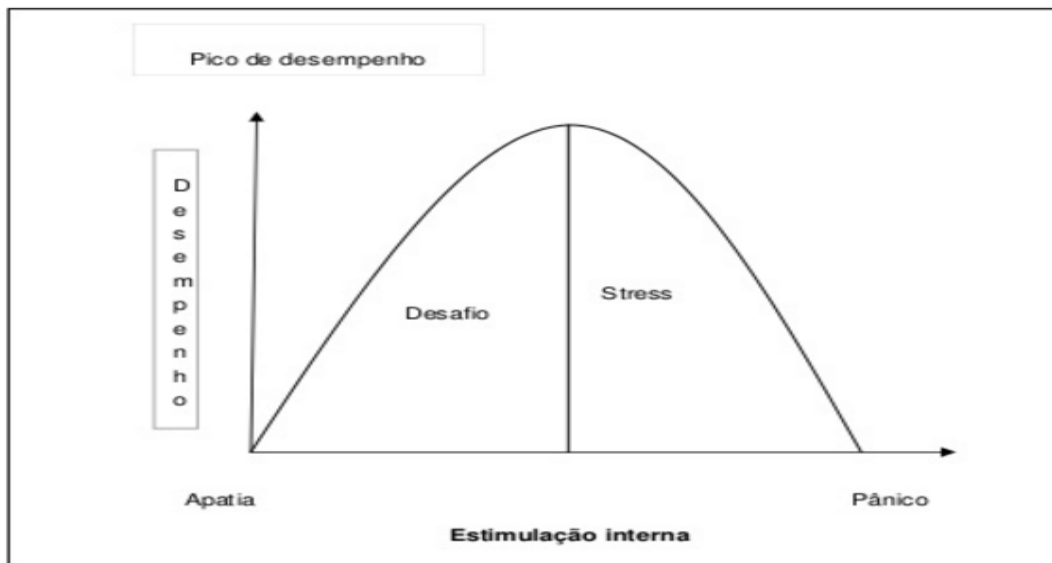


Figura 03 - Desempenho, estimulação interna e resultados (Câmara et al., 1997).

No caso do estresse no meio ambiente do trabalho, observa-se que este compreende as consequências da complexa relação entre as condições do trabalho, as condições externas ao trabalho e as características do trabalhador, na qual tendem a exceder ao nível de habilidades que o trabalhador possui para enfrentá-las (Stacciarini & Tróccoli, 2002).

Para alguns autores (Karasek, 1979 e 2011), o desgaste emocional a que os trabalhadores são submetidos no ambiente laboral em razão das elevadas pressões psicológicas e baixos níveis de autonomia decisória para enfrentar as exigências profissionais se constituem nos aspetos determinantes para a configuração do estresse ocupacional, inclusive dados da EUROFOUND indicam que este afeta 25% dos trabalhadores da União Europeia ocasionado, dentre outros aspetos, pelos fatores psicossociais, tais como a concepção, a organização e a gestão do trabalho, nomeadamente o elevado nível de exigências relacionadas com a atividade profissional paralelamente a um limitado controle dos trabalhadores sobre essa atividade (Eurofound and UE-OSHA, 2014).

No plano científico, várias teorias foram desenvolvidas para analisar o estresse laboral, dentre as quais pode-se formar dois grandes grupos teóricos: o modelo de estresse tradicional, no qual as teorias focalizam nas características individuais e do trabalho, tais como o controle, a autonomia, as condições de trabalho e o apoio social; e o modelo organizacional, que, complementando a visão tradicional, inclui as características organizacionais numa visão integrada e sistêmica do ambiente laboral (Gonçalves, 2014).

a) Modelo de estresse tradicional.

O modelo de estresse tradicional, sinteticamente descrito na Tabela 04, realiza sua análise com base no interacionismo entre o indivíduo e o ambiente, ou seja, é estabelecido a partir da perspectiva de que a saúde psicossocial no trabalho decorre da combinação de fatores ambientais e individuais, de modo que, entre as teorias do modelo tradicional foi partilhado que a combinação da elevada exigência ambiental e baixa percepção dos recursos proporciona afetação negativa na saúde do trabalhador, como também demonstram que a inclusão da via positiva do processo, isto é, quanto às exigências do ambiente laboral coadunam-se com os recursos, potencializando ambientes saudáveis ao promover a motivação, a aprendizagem e a saúde psicossocial (Gonçalves, 2014).

Modelo/teoria	Conceito-chave	Autores precursores
Modelo demanda-controle	Demanda Controle Aprendizagem	Robert Karasek (1979)
Teoria de Ajustamento pessoa-ambiente	Desajustamento Ajustamento objetivo e subjetivo Discrepância indivíduo-ambiente	John French Robert Caplan R. Van Harrison (1982)
Teoria da conservação de recursos	Recursos Espirais de perdas e ganhos	Steven Hobfoll (1989)
Modelo de desequilíbrio esforço-recompensa	Norma da reciprocidade Desequilíbrio Esforço Recompensa	Johannes Siegrist (1996)
Modelo exigências-recursos no trabalho	Processo dual Recursos laborais Exigências laborais Processo de deterioração Processo motivacional	Arnold Bakker Evangelia Demerouti Wilmar Schaufeli (2003)

Tabela 04 – *Síntese das teorias que integram o modelo de estresse tradicional – perspectiva interacionista entre o indivíduo e o ambiente* (adaptado de Gonçalves, 2014).

Dentre as teorias que integram o modelo de estresse tradicional cabe destacar a estrutura do modelo demanda-controle de Karasek (1979) que fixa 04 (quatro) possíveis combinações de níveis de demanda e graus de controle no ambiente laboral, conforme pode ser representado em quadrantes (Figura 04), na qual as setas em diagonais tendem a indicar as repercussões e interações do plexo demanda e controle (Karasek, 1979 e 2011) a partir das seguintes possibilidades:

- a) **alta demanda e baixo controle (Quadrante n. 1: elevado desgaste – Figura 04):** esse binômio, que é representado pelas elevadas demandas psicológicas e baixo controle (baixo poder de decisão pelo trabalhador), proporciona os resultados mais adversos à saúde do trabalhador (fadiga, ansiedade, depressão e doença física), haja vista que, nessa realidade conflituosa, o indivíduo é submetido à grave situação de estresse sem a possibilidade de utilizar mecanismos

adequados para reagir a essa realidade, o que eleva os riscos de desenvolvimento de graves enfermidades físicas (Kivimaki et al. 2006; Habibi et al. 2015; Lee et al. 2015) e mentais (Paterniti et al. 2002; Wilson & Conroy 2014).

b) **alta de demanda e alto controle (Quadrante n. 2: trabalho ativo – Figura 04):** essa situação é representada pela ocorrência concomitante do controle elevado (elevado poder de decisão pelo trabalhador) e demandas psicológicas também elevadas no ambiente de trabalho, de modo a proporcionar crescimento do aprendizado e alta produtividade, porém, a longo prazo, tende a desencadear também o estresse, embora inicialmente se manifeste como tensão residual e perturbações ocasionais.

c) **baixa demanda e alto controle (Quadrante n. 3: baixa desgaste – Figura 04):** consiste no englobamento de atividades com baixas demandas psicológicas, alto controle (elevado poder de decisão pelo trabalhador), proporcionando, por conseguinte, baixo desgaste no trabalhador, o que seria a realidade laboral ideal no desempenho das atividades profissionais, haja vista que nessa situação pode-se unir o espectro das melhores condições de planejar e executar.

d) **baixa demanda e baixo controle (Quadrante n. 4: trabalho passivo – Figura 04):** essa realidade é composta pela ocorrência simultânea das baixas demandas de trabalho e baixo controle (baixo poder de decisão pelo trabalhador) que juntas se materializam pela imposição ao trabalhador da rejeição da tomada de iniciativa, o que propicia atividades profissionais desmotivadas, aprendizado deficiente e/ou nulo e perda gradual das competências adquiridas.

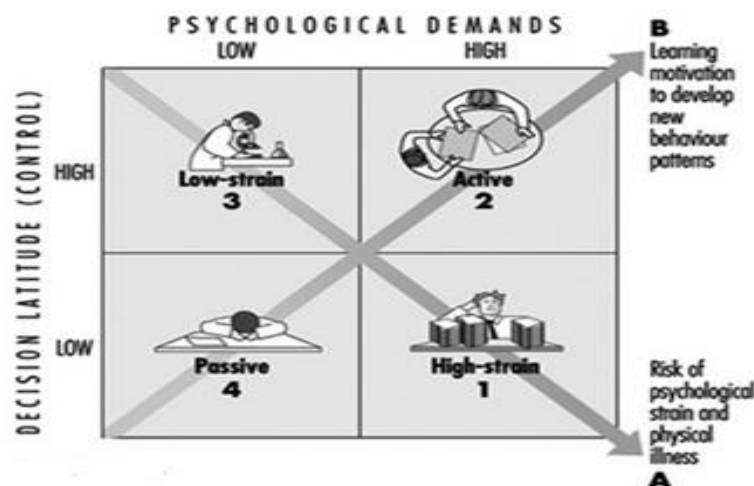


Figura 04 – Modelo demanda-controle (Karasek, 2011).

O próprio Karasek (2011) ressalta que o modelo bidimensional demanda-controle foi ampliado com a inclusão da dimensão social proposta por Johnson (Johnson, 1986), na qual se passou a reconhecer que os trabalhos com alta demanda, baixo controle e isolamento social estão ainda mais propícios ao desencadeamento de enfermidades de ordem física e mental.

Com base na dimensão social, passou-se a demonstrar em estudos científicos que o grau de integração, apoio, processo participativo e grau de confiança entre direção, chefia, supervisão e colegas de trabalho refletem diretamente na tensão psicológica no ambiente de trabalho, à medida que o elevado desgaste no trabalho e o reduzido apoio social tendem a elevar o quantitativo de enfermidades laborais quando comparado com aqueles que, nas mesmas circunstâncias, possuem apoio social (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990).

Cabe destacar que o modelo demanda-controle de Karasek, elogiável pela contribuição da análise sistematizada das características do ambiente laboral, é passível de críticas, no contexto das novas organizações do trabalho, por não considerar que a elevação da componente decisional entre os trabalhadores também pode trazer repercussões negativas à saúde (Lacomblez & Vézina, 2008).

O aumento deste tipo de autoridade decisional (repartição das tarefas, ordem em lotes, disciplina, por exemplo) não é sempre sinônimo de maior controle sobre as exigências de trabalho e pode mesmo trazer mais estresse, como nos casos em que os trabalhadores não recebem nem os meios, nem a formação necessária (Lacomblez & Vézina, 2008, p. 115).

O foco de análise do modelo demanda-controle de Karasek também é criticável por se limitar a fornecer informações relativas à forma que o trabalho é realizado (Lacomblez & Vézina, 2008), de modo que essa abordagem, ao passar a ser objeto de discordância, suscitou debates objetivando buscar identificar determinantes que possibilitassem não apenas a descrição da forma de realização do trabalho, como também a promoção da saúde no ambiente laboral.

b) Modelo de estresse organizacional.

Propondo-se complementar a visão tradicional, o modelo organizacional surge com a introdução do conceito de organização saudável (Tabela 05), ou seja, a gestão da empresa deve considerar a produtividade e rentabilidade econômica de forma integrada ao bem-estar dos trabalhadores, haja vista que, nessa sintonia, o impacto esperado é a diminuição do estresse e do adoecimento (Gonçalves, 2014).

Autor	Definição de organização saudável
Cooper & Cartwright (1994)	É uma organização caracterizada por sucesso (isto é, lucro) e por trabalhadores saudáveis em nível físico e psicológico, isto é, “é capaz de manter, ao longo do tempo, um ambiente de trabalho saudável e satisfatório, particularmente em períodos de turbulência do mercado e de mudanças” (p. 462)
Peterson & Wilson (2002)	“o bem-estar da empresa como um todo” (p. 20)
Salanova (2009a)	“uma organização saudável é aquela que desenvolve três elementos-chave que estão interligados e que se influenciam mutuamente: 1) práticas saudáveis para estruturar e gerir o trabalho; 2) funcionários saudáveis; e 3) resultados organizacionais saudáveis” (p. 258)

Tabela 05 – *Exemplos de definição de organização saudável* (adaptado de Gonçalves, 2014).

Dentre as teorias que compõem o modelo organizacional pode-se destacar a teoria do modelo de organização saudável estabelecida por Salanova (2009b – Figura 05) que propõe a integração de três componentes-chaves, ou seja, a interligação das práticas de organização saudável, dos empregados saudáveis e dos resultados organizacionais saudáveis, à medida que há influência mútua entres os mencionados componentes, pois as práticas da organização saudável proporcionam efeitos nos trabalhadores e nos resultados saudáveis e, por via de consequência, a existência de colaboradores e resultados saudáveis refletem na progressiva estruturação da organização saudável.



Figura 05 – Modelo de organização saudável (Salanova, 2009b).

Salanova (2009b) esclarece que o desempenho organizacional saudável está envolvido pela zona de influência dos fatores psicossociais no trabalho, de modo que as interações resultantes das características do contrato de trabalho, da natureza da tarefa, da gestão organizacional e do relacionamento interpessoal, quando desequilibrados, podem proporcionar a elevação das tensões no ambiente do trabalho e ocasionar os efeitos potencialmente negativos do estresse no trabalhador.

Quando submetido ao processo de estresse, o corpo realiza um conjunto de atos necessários para suportar as tensões que são denominados por Hans Selye de “Síndrome Geral de Adaptação”, constituindo-se em três etapas: reação de alarme ou fase de alerta; fase da resistência e fase de exaustão (Vieira & Sobrinho, 1995).

A reação de alarme ou fase de alerta inicia-se com o primeiro contato da pessoa com o agente estressor, de modo que as sensações iniciais do organismo impulsionam o corpo de

forma eufórica e entusiasmada para enfrentá-lo ou pressionam o corpo a desistir de qualquer ação contra os fatores de tensão (Rafael & Lima, 2014).

Caso o agente estressor seja considerado inofensivo ou não haja necessidade de utilização de recursos, o organismo retorna ao estado de homeostase inicial. O problema está quando, apesar de averiguar a não existência da ameaça, o equilíbrio não é recuperado (Pereira, 2002).

Permanecendo a expectativa de desafio e/ou de perigo, como também persistindo a vontade do indivíduo em enfrentar o agente estressor, passa-se para a fase seguinte.

A fase da resistência inicia-se quando a pessoa tenta adaptar-se aos fatores que geram tensão, de modo a procurar restabelecer o equilíbrio físico e mental do organismo (Pereira, 2002). O processo de estresse pode ser encerrado nessa fase caso o agente agressor seja eliminado sem a violação dos limites fisiológicos e psicológicos do indivíduo ou por meio do restabelecimento do equilíbrio do organismo. Na tentativa de adaptação aos agentes de tensão o corpo pode vir a sentir de forma embrionária os primeiros sinais de desgastes, como o cansaço físico e mental, que são eliminados espontaneamente caso o organismo consiga equilibrar-se ou adaptar-se aos níveis de tensão. A persistência dos agentes causadores do estresse mesmo após as tentativas do indivíduo de adaptação ou de eliminação propicia o início da terceira fase. A fase de exaustão inicia-se, então, com o esgotamento das reservas adaptativas e a fragilização do sistema imunológico do corpo, o que facilita a incidência de doenças (Pereira, 2002).

O estresse ocupacional caracteriza-se então como a ocorrência de exigências e pressões no ambiente de trabalho que não são compatíveis com o conhecimento e as habilidades do trabalhador, desafiando a própria capacidade orgânica e psicológica de lidar com a situação (WHO, 2003).

Para a Comissão Europeia, que inclusive utilizou de suas atribuições para recepcionar o Acordo-Quadro sobre “ESTRESSE NO TRABALHO” pactuado por parceiros sociais europeus a nível interprofissional, como a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e as Associações Patronais Europeias, visando a conscientização de trabalhadores e empregadores sobre os impactos negativos do estresse no ambiente de trabalho e a

necessidade da adoção de mecanismos de prevenção (European Commission, 2004), reconhece que o estresse laboral consiste num conjunto de reações emocionais, cognitivas, comportamentais e psicológicas adversas e nocivas relacionadas com o conteúdo, a organização e o ambiente de trabalho (European Commission, 1999).

Conforme pode ser verificado na Figura 06, na análise do estresse laboral devem ser considerados quatro importantes aspetos: o conteúdo do trabalho e a gestão organizacional; o comportamento do trabalhador frente ao estresse; as consequências dos longos períodos de exposição ao estresse; e as características individuais do trabalhador.

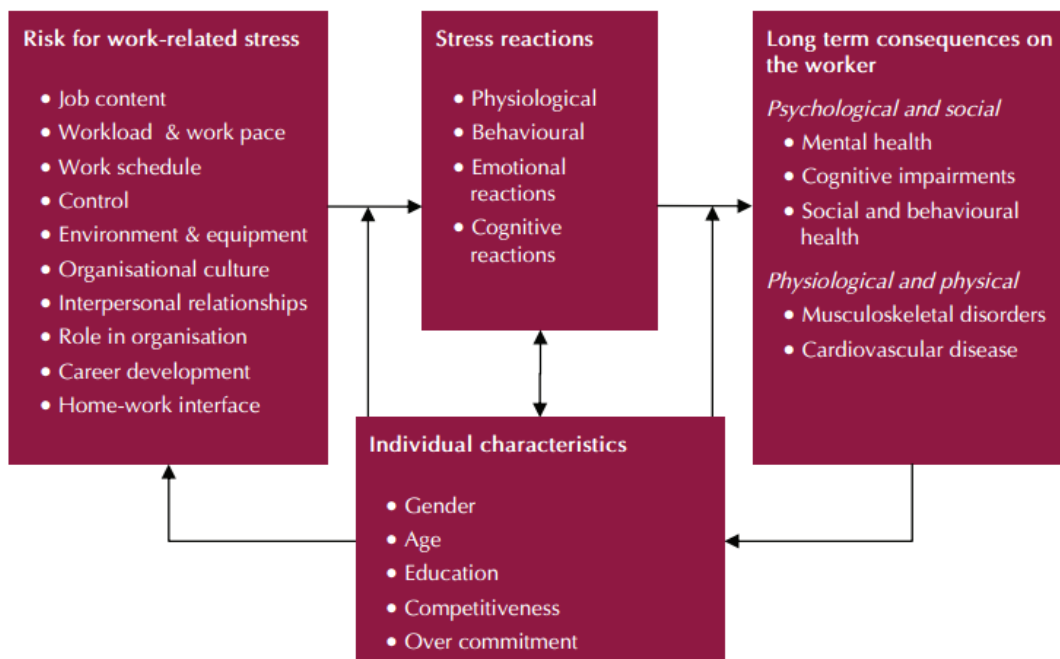


Figura 06 – Fluxograma indica quatro importantes aspetos a serem analisados no estresse ocupacional (Leka & Jain 2010).

O estresse se instala no corpo e os sintomas de enfado, esgotamento físico e mental, irritação, pouca satisfação no trabalho, insônia e depressão são facilmente percebidos nos indivíduos afetados, de modo que as vítimas contínuas do estresse tendem a sofrer incapacidade laboral, de natureza temporária ou permanente, em razão de se tornarem suscetíveis a graves enfermidades como gastrite, úlcera, gengivites, hipertensão arterial, infarto, dentre outras patologias, inclusive evoluir para a síndrome de burnout (Pereira, 2002).

A síndrome de burnout foi inicialmente descrita em 1953 por Schwartz e Will, no caso de Miss Jones, enfermeira psiquiátrica que, perante uma elevada exposição a agentes estressores durante longo período de tempo, passou a se sentir cada vez menos recompensada e mais sobrecarregada nas suas tarefas de cuidadora, tendo a sensação de perda de suporte social e deterioração de sua capacidade de trabalho (Queirós, Gonçalves & Marques, 2014).

A síndrome de burnout constitui-se no estado de exaustão física e mental resultante do longo período de envolvimento em situações de estresse no trabalho que exigem profundo envolvimento emocional (Schaufeli & Greenglass, 2001).

De forma sintética, a síndrome de burnout pode ser definida como uma resposta prolongada do organismo à pressão emocional e interpessoal dos agentes estressores no trabalho (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), sendo composto de três dimensões: exaustão emocional, quando o trabalhador está emocionalmente sobrecarregado e experimentando a falta de energia ou mesmo pavor de ir trabalhar; despersonalização, que ocorre quando o trabalhador, nos relacionamentos interpessoais, adota procedimentos insensíveis e de forma desumana; e a sensação diminuída de realização pessoal, quando se evidencia sentimentos de incapacidade profissional ou mesmo autoavaliações negativas (Maslach & Jackson, 1982; Schaufeli & Greenglass, 2001; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

A síndrome de burnout afeta, de modo geral, trabalhadores de extrema competência e competitividade, com forte desejo de atingir metas, progredir profissionalmente e de receber o reconhecimento do chefe hierárquico, que, por esses motivos, envolvem-se em múltiplas tarefas que proporcionam diversas preocupações mentais e tensão muscular (Pereira, 2002).

Quando esse tipo de profissional alcança o sucesso almejado na estrutura organizacional do empreendimento, o sentimento de satisfação pessoal normalmente compensa todo o desgaste físico e mental, e, aparentemente, novos desafios vão continuar dinamizando sua carreira (Pereira, 2002). Entretanto, quando as metas não são alcançadas, não há avanço na carreira e a manifestação da direção da empresa é de reprovação pelo resultado alcançado, esses profissionais tentam buscar nova motivação para superar os desafios que parecem ainda maiores, porém, novas frustrações profissionais desencadeiam de forma mais latente sentimentos como tristeza, ansiedade, desespero, baixa autoestima,

impotência, desilusão, resignação e indiferença, dentre outros, que passam dominar o profissional, iniciando o processo de instalação da síndrome de burnout (Pereira, 2002).

Esse processo de instalação da síndrome de burnout é comparado com os “limites do elástico” (Barasuol, 2004), ou seja, a submissão do profissional às constantes e crescentes disputas e frustrações no ambiente de trabalho irão exigir cada vez mais flexibilidade do trabalhador, porém, toda essa tensão tende, figurativamente, a romper o elástico e, no plano real, a proporcionar o adoecimento físico e mental do trabalhador.

Nessa perspectiva, Maurício Tamayo e Bartholomeu Tróccoli comentam que “o burnout passa a ser compreendido como resultado de um desequilíbrio crônico, em que o trabalho exige mais do que o indivíduo pode dar e proporciona menos do que ele precisa” (Tamayo & Tróccoli, 2002, p. 53).

A insensibilidade na realização dos serviços, a dificuldade de concentração, a baixa autoestima, a sensação de fracasso e incapacidade no plano profissional, e a agressividade no ambiente do trabalho são características próprias de trabalhadores acometidos com a síndrome de burnout, de modo que os seus efeitos afetam os ambientes de trabalho, familiar e social.

1.3 – Síntese dos principais aspetos analisados

Das inúmeras reflexões que se depreende do texto, pode-se iniciar por reconhecer que a avaliação individualizada do trabalho e o sistema de qualidade total implementada pelas gestões contemporâneas do trabalho (Dejours, 2007a) têm se constituído em mecanismos prejudiciais ao trabalhador, à medida que, ao submetê-lo à concorrência generalizada entre seus pares, desencadeia a substituição de valores como confiança, lealdade e solidariedade, por desconfiança, deslealdade e intriga, de modo a comprometer o convívio e as relações interpessoais entre os trabalhadores, e, por conseguinte, aumentar o número de ocorrências de patologias relacionadas ao trabalho (Dejours, 2001; Dejours, 2010).

Outro aspeto de destaque relaciona-se à importância da identificação dos fatores psicossociais nas relações laborais atuais, pois se observa que a partir dos fatores

psicossociais ampliou-se a verificação individualizada e estática das condições de trabalho para uma análise contextualizada e dinâmica da complexa realidade do ambiente laboral.

Verificou-se também que o trabalho não é caracterizado pela neutralidade, de modo que assim como pode propiciar o prazer e a satisfação pessoal, também pode ocasionar o sofrimento e o adoecimento. Entretanto, não resta dúvida que a gestão da organização do trabalho baseada no autoritarismo, na hierarquia e restrição da autonomia do trabalhador, está no cerne do sofrimento patogênico e do crescente adoecimento físico e mental dos trabalhadores nos dias atuais, inclusive com redundâncias em tentativas de autoagressão e, em situações extremas, de suicídio (Dejours & Bègue, 2010), o que torna cada vez mais preeminente a necessidade de utilização da gestão coletiva, solidária e democrática do trabalho (Sznclwar, 2011) que possibilite maior autonomia e liberdade ao trabalhador no rearranjo da organização do trabalho dentro da perspectiva das aptidões e necessidades psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas (Dejours, 2007b).

Também se constatou que os riscos psicossociais, enquanto o conjunto de condições relativas à organização, ao conteúdo das tarefas, aos procedimentos e aos métodos de trabalho, ao elevarem a possibilidade de experimentar a tensão física e psíquica, tornam-se precursores de doenças ou de problemas de saúde (Marchante & Garrido, 2012), de modo que o desafio da segurança e saúde no trabalho consiste em compreender as consequências percebidas da exposição aos fatores de risco na saúde dos trabalhadores, especialmente os relacionados ao desencadeamento de lesões físicas e transtornos psicológicos, haja vista que apenas com a preliminar identificação dos fatores de riscos psicossociais pode-se, de forma subsequente, analisar qual a abordagem que seria mais eficaz a ser aplicada no caso concreto e de que forma se poderia intervir nas situações de trabalho objetivando criar condições que permitam à gestão compatibilizar os aspetos produtivos do empreendimento econômico com a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores (Costa & Santos, 2013).

No seguimento dessas reflexões, prossegue-se no capítulo seguinte com a análise dos mecanismos jurídicos necessários para o enfrentamento do desafio de compatibilização dos aspetos produtivos do empreendimento econômico com a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

2. TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

“A realidade da tutela jurídica é conquista que demandou séculos e permite a solução civilizada dos conflitos, garantindo a plenitude do Estado de Direito. Entretanto, a vida dos direitos depende, também, dos destinatários que atuam na sua construção, influenciando na elaboração da norma jurídica e, principalmente, exigindo o seu cumprimento, dando-lhes eficácia e contornos mais precisos” (Oliveira, 2010, p. 38).

2.1 – Temática abordada

Prosseguindo na revisão de literatura, o presente capítulo inicia a análise teórica da tutela jurídica da saúde e segurança do trabalho a partir dos registros históricos das civilizações egípcias, romanas e judaicas sobre o ainda embrionário direito à saúde do trabalhador, como também destaca o caminhar legislativo concernente à proteção da saúde do trabalhador que passou a ser sistematizado durante a Revolução Industrial na Inglaterra, no Século XVIII, expandindo-se então para outros países e ganhando ênfase com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Após essa contextualização, prossegue-se a análise da evolução da tutela jurídica da saúde e segurança do trabalho centralizada nos ordenamentos jurídicos do Brasil e Portugal, ressaltando as possibilidades que a inserção do princípio da dignidade humana nos textos constitucionais luso e brasileiro propiciaram, especialmente no que diz respeito à promoção do bem-estar e da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Com a fixação dessa base teórica, passa-se a analisar os desafios da proteção jurídica do trabalhador nas relações contemporâneas de trabalho, na qual se encontram evidenciados riscos psicossociais como elevação da intensidade e do tempo do trabalho; o aumento das exigências emocionais; as restrições de autonomia do trabalhador; a deterioração das relações sociais no ambiente laboral dentre outros, como também com a ocorrência cada vez mais frequente da violência de ordem psicológica no trabalho, como o assédio moral.

Finaliza-se o presente capítulo com a síntese dos principais aspectos analisados, fixando parâmetros para prosseguimento do estudo no capítulo seguinte.

2.2 – A tutela jurídica da saúde e segurança no trabalho

2.2.1 – A evolução do direito à saúde do trabalhador

As necessidades de melhoria das condições de sobrevivência fizeram despertar nas civilizações clássicas os primeiros olhares do direito à saúde do trabalhador mediante a adoção de medidas ainda incipientes relacionadas à prevenção de doenças e acidentes decorrentes do trabalho.

Na antiga civilização egípcia, as lesões de braços e mãos em pedreiros foram descritas nos papiros de Sellier e de Ebers como dermatites pruriginosas laborais, que também descrevem a existência de atendimento médico organizado em certos locais de trabalho, como minas, pedreiras, na construção de pirâmides e outros monumentos (Mendes & Waissmann, 2003).

Na Roma antiga também foram realizados registros das doenças mais comuns entre os escravos e a utilização, pelos refinadores de minério, de membranas de pele de bexiga como máscaras (Rosen, 1994).

Os textos judaicos da antiguidade também demonstravam a preocupação com a saúde no trabalho, ao estabelecerem que o empregador não poderia submeter o trabalhador às atividades laborais indignas ou exageradas e ainda deveria respeitá-lo como homem (Mendes & Waissmann, 2003).

Em que pese a importância desses registros históricos, a tutela da saúde do trabalhador apenas veio a se concretizar de forma sistematizada com a união dos trabalhadores para combater o exacerbamento das condições degradantes de trabalho desencadeadas pela Revolução Industrial no Século XVIII, quando então foram editadas, por exemplo, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizizes, em 1802, na Inglaterra, que estabelecia o limite de 12 horas de trabalho por dia e obrigava os empregadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano; e o *Factory Act*, em 1833, também na Inglaterra, que proibia o trabalho noturno para os menores de 18 (dezoito) anos, fixava a idade mínima de 09 (nove) anos para o trabalho e obrigava que um médico deveria atestar previamente o desenvolvimento físico da criança correspondente à idade (Oliveira, 2010).

Nesse período também surge a lei de seguros sociais de Bismark, de 1884, que institui o sistema previdenciário social destinado a fornecer os serviços de assistência médica e de seguridade social aos trabalhadores acometidos de incapacidade laboral (Roxo, 2011).

Em Portugal, a tutela da saúde do trabalhador ganhou forma com o Decreto de 14 de abril de 1891, que fixou a idade mínima de 16 anos para o trabalho, além de estabelecer regras preventivas atinentes ao descanso diário, limpeza e ventilação dos locais de trabalho (Roxo, 2011).

No Brasil, o Decreto n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919, que estabeleceu a legislação acidentária brasileira, foi a primeira norma a tutelar a saúde dos trabalhadores ao estabelecer a proteção dos operários incapacitados para o trabalho (Oliveira, 2010).

Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a evolução da positivação do direito à saúde do trabalhador passa a ganhar lastro constitucional com a inserção da dignidade humana como núcleo central do ordenamento jurídico de diversos países e a respetiva inclusão dos direitos sociais nas Cartas Constitucionais³.

Importante frisar que existiram algumas exceções atinentes à positivação da dignidade humana antes da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

A Constituição Alemã de 1919 (Constituição de Weimar) já havia previsto em seu texto o princípio da dignidade da pessoa humana, estabelecendo, em seu art. 151, inc. I, que o objetivo maior da ordem econômica é o de garantir uma existência digna. Assim também – dentre os exemplos mais referidos – a Constituição de Portugal de 1933 (art. 6, n. 3) e a Constituição da Irlanda de 1937 (Preâmbulo) consignavam expressa referência à dignidade da pessoa humana (Sarlet, 2008, p. 66).

Sobre a tutela da saúde a partir da dignidade humana, o jurista português Manuel Roxo comenta que o “direito a proteção da saúde realizado pela melhoria sistemática das condições de vida e trabalho (art. 64º/2-b, da Constituição Portuguesa) resulta da conexão entre o direito fundamental à segurança e saúde no trabalho com o princípio fundamental da dignidade humana” (Roxo, 2011, p. 46), de modo que, consoante ensinamentos da também

³ Países que passaram a reconhecer a dignidade humana como garantia constitucional: Espanha (preâmbulo e art. 10.1), Portugal (art.1º), Brasil (art.115), Grécia (art. 2º, inciso I), Bélgica (art. 23), Cuba (art. 8), Venezuela

jurista portuguesa Milena Silva Rouxinol, “a segurança e a saúde no trabalho, configurando-se como um direito fundamental dos trabalhadores, perspectiva-se ainda como uma tarefa de Estado” (Rouxinol, 2008, p. 108).

Em Portugal, a Constituição de 1933 já consagrava a dignidade humana entre as garantias constitucionais, inclusive estabelecia como dever do Estado "zelar pela melhoria das condições de vida das classes mais desfavorecidas" (art. 6º., n. 3).

Com a Constituição de 1976, consagrou-se a dignidade humana como norma estruturante da ordem jurídica portuguesa ao estabelecer que "Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária" (art. 1º.).

Sobre os avanços normativos decorrentes da Carta portuguesa de 1976, Jorge Miranda comenta que “a Constituição completa a referência à dignidade da pessoa humana com a referência à 'mesma dignidade social' que possuem todos os cidadãos e todos os trabalhadores (arts. 13º., n. 1, e 59º., n. 1, alínea b), decorrente da inserção em uma comunidade determinada, fora da qual, como diz o art. 29º., n. 1, da Declaração Universal, 'não é possível o livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade’” (Miranda, 2010, p. 360/361).

No Brasil, a dignidade da pessoa humana foi tratada pela primeira vez na Constituição Federal de 1934, no art. 115, ao estabelecer que “a ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna”.

As Constituições de 1946 (art. 145, parágrafo único), 1967 (art. 157, inciso II) e 1969 (Emenda Constitucional n. 1 – art. 169, inciso II) mantiveram a sistemática de reconhecimento da dignidade humana como alicerce da ordem econômica e das condições de trabalho.

A Constituição de 1988 não apenas reconheceu a dignidade humana como base do ordenamento jurídico brasileiro, porquanto erigida à honrosa qualidade de fundamento da

(Preâmbulo), Peru (art. 4º), Bolívia (art. 6º, inciso II), Chile (art. 1º), Guatemala (art. 4º) e Rússia (art. 12-1), além da União Europeia por meio da Carta dos Direitos Fundamentais (art. 1º) (Sarlet, 2008).

República Federativa (CF, artigo 1º, inciso III), como também a estabeleceu como elemento assegurador da justiça social na ordem econômica e financeira, do bem-estar social e do desenvolvimento sustentável (art. 170).

Observa-se que a elevação da dignidade humana ao patamar máximo do ordenamento fundamental proporcionou a limitação dos atos praticados pelo Estado ou por terceiros que atentem contra a dignidade do ser humano (dimensão negativa), sendo lícito desconstituir ato praticado pelo poder público ou por particulares que acarrete a degradação do ser humano, ou seja, a redução do homem à condição de mero objeto.

A dignidade humana, portanto, como núcleo essencial do sistema jurídico brasileiro e português, propicia o desencadeamento dos seus efeitos na dimensão ambiental com a respetiva promoção do bem-estar e da qualidade de vida pelo Estado e pela sociedade (dimensão positiva) na seara ambiental, na qual se inclui o meio ambiente do trabalho com o objetivo de garantir aos trabalhadores o patamar mínimo de saúde, segurança, higiene e bem-estar no habitat laboral (arts. 220, inciso VIII⁴, e 225⁵, da Constituição do Brasil de 1988 e arts. 9º, alínea d⁶, e art. 60º., n. 1 e 2⁷, da Constituição de Portugal de 1976).

2.2.2 – Fatores psicossociais no trabalho e a tutela jurídica

A partir da Revolução Industrial, as transformações na forma de organização do trabalho e a inserção crescente de novas tecnologias passaram a ser cada vez mais comuns,

⁴ Art. 220. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

⁵ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁶ Art. 9. São tarefas fundamentais do Estado: (...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais.

⁷ Art. 66. 1. Todos têm direito a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado e o dever de o defender. 2. Para assegurar o direito ao ambiente, no quadro de um desenvolvimento sustentável, incumbe ao Estado, por meio de organismos próprios e com o envolvimento e a participação dos cidadãos: a. Prevenir e controlar a poluição e os seus efeitos e as formas prejudiciais de erosão; b. Ordenar o espaço territorial de forma a construir paisagens biologicamente equilibradas; c) Criar e desenvolver reservas e parques naturais e de recreio, bem como classificar e proteger paisagens e sítios, de modo a garantir a conservação da natureza e a preservação de valores culturais de interesse histórico ou artístico; d) Promover o aproveitamento racional dos recursos naturais, salvaguardando a sua capacidade de renovação e a estabilidade ecológica.

sendo intensificadas com a globalização da economia e dos mercados de trabalho (Castel, 1998).

Entre as décadas de 1970 e de 1980, as graves crises econômicas mundiais proporcionaram o declínio do trabalho industrial (Dominique, 1996), gerando reflexos que se estendem até os dias atuais, especialmente com a massificação do desemprego e a deterioração das condições de trabalho (Doppler, 2007).

Dados estatísticos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que as doenças relacionadas ao trabalho, na qual não se deve limitar a “ser uma lesão física ou corporal em sentido estrito, podendo ser, antes, uma lesão mental ou psíquica” (Gomes, 2013, p. 33), têm causado a morte de cerca de 2 milhões de trabalhadores por ano, ultrapassando a média anual de mortes em acidentes de trânsito, guerras, violência e Aids, além de proporcionar a ocorrência anual de 160 milhões de casos não fatais de doenças relacionadas ao trabalho (OIT, 2013).

Os dados da OIT também indicam que o número de desempregados no mundo em 2015 foi estimado em 197,1 milhões, estando previsto que evoluirão para 199,4 milhões em 2016 e para 200,5 milhões em 2017 (OIT, 2016).

As relações contemporâneas de trabalho passaram a ser caracterizadas pelo afloramento dos principais riscos psicossociais, tais como: elevação da intensidade e do tempo de trabalho; aumento das exigências emocionais; restrição da autonomia do trabalhador; deterioração das relações sociais no ambiente laboral; desencadeamento de conflitos de valores (ética x produção); e precarização das condições e dos contratos de trabalho (Gollac & Bodier, 2011).

Não obstante a importância da abrangência da tutela da saúde do trabalhador na esfera constitucional, na qual as atuais Cartas Republicanas brasileira e portuguesa, com base na dimensão ambiental da dignidade humana, consagram como direito fundamental o ambiente de trabalho seguro, hígido e saudável, não resta dúvida que nesse cenário a evolução da legislação ordinária e dos regulamentos normativos deve ocorrer de forma concomitante com as transformações das organizações de trabalho como forma de

possibilitarem a instrumentalização dos mecanismos jurídicos que permitam a contínua preservação do ambiente de trabalho equilibrado assegurado no texto constitucional.

A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde é, simultaneamente, um direito dos trabalhadores e uma imposição constitucional dirigida aos poderes públicos, no sentido de estes fixarem os pressupostos e assegurarem o controlo das condições de higiene, segurança e saúde. Nesse sentido, compete ao Estado editar regulamentos de segurança, higiene e saúde e tornar efetivas medidas de controlo da aplicação destes regulamentos (Quintas, 2014, p. 24/25).

Para Luciana Baruki “há uma necessidade permanente de atualização do marco legal que prescreve as medidas de saúde e segurança no trabalho, tendo em vista a emergência de novos riscos” (Baruki, 2015, p. 123).

Sebastião Oliveira também comenta que o intercâmbio entre os ordenamentos jurídicos permite atualizar e adequar a norma às necessidades sociais, de modo que “a cada passo velhas formulações e concepções sejam negadas e superadas, chegando-se a novas soluções, mais consentâneas com as necessidades do tempo presente” (Oliveira, 2010, p. 195).

Nessa perspetiva de real necessidade de atualização e adequação dos procedimentos normativos com vistas à adoção de medidas preventivas no ambiente laboral, observa-se que a Convenção n. 155, da OIT, na qual são signatários diversos Estados membros, dentre os quais, Brasil e Portugal, estabelece que as normas assecuratórias da saúde do trabalhador devem compor uma política nacional de segurança no trabalho, com periódica atualização e reexame mediante a participação de trabalhadores e empregadores (art. 4º.).

No Brasil, observa-se que, mesmo a norma constitucional consagrando os princípios da prevenção dos riscos e da participação de trabalhadores e empregadores na defesa do meio ambiente do trabalho por toda a sociedade (art. 225), a política nacional de segurança no trabalho é praticamente inócua por figurar apenas no plano formal da legislação.

Analisando especificamente a atualização da norma jurídica brasileira sobre a ótica da adoção de medidas preventivas atinentes aos riscos psicossociais, verifica-se que os fatores psicossociais constam nas Normas Regulamentadoras (NRs) 33 (Portaria MTE n.º 202/2006, com alterações da Portaria MTE n.º 1.409/2012) e 35 (Portaria MTE 593/2014).

A NR 33 estabelece os requisitos mínimos de saúde e segurança para o desempenho do labor em espaços confinados, fixando critérios para o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente as condições de trabalho seguras para os profissionais que interagem direta ou indiretamente nestes espaços.

A NR 33 faz referência aos fatores psicossociais no item 33.3.4.1, ao especificar que “todo trabalhador designado para trabalhos em espaços confinados deve ser submetido a exames médicos específicos para a função que irá desempenhar, conforme estabelecem as NRs 07 e 31, incluindo os fatores de riscos psicossociais com a emissão do respectivo Atestado de Saúde Ocupacional – ASO”.

A NR 35 estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura (toda atividade executada acima de 2,00 m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda), envolvendo o planejamento, a organização e a execução, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade.

A NR 35 faz referência aos fatores psicossociais apenas no item 35.4.1.2, alínea “c”, ao especificar que “cabe ao empregador avaliar o estado de saúde dos trabalhadores que exercem atividades em altura, garantindo que: (...) c) seja realizado exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais”.

A legislação ordinária brasileira sobre a tutela jurídica dos fatores psicossociais, portanto, constitui-se numa proteção normativa extremamente tímida por estar presente apenas em Portaria Ministerial e ainda por possuir reduzido espectro de aplicação direta, haja vista que se limita aos trabalhos desempenhados em ambientes confinados e em altura.

Logicamente que os fatores psicossociais e os respectivos riscos permanecem existindo no ambiente de trabalho no Brasil, de modo que, considerando os próprios termos dos arts. 4^o, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, e o art. 8^o, da CLT, a

⁸ Art. 4^o. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

omissão legislativa deve ser suprimida pela aplicação da analogia, costumes, jurisprudência, direito comparado e os princípios gerais de direito, além da construção de uma base interpretativa constitucional que assegure o meio ambiente do trabalho seguro e saudável; porém, não resta dúvida que a omissão legislativa prejudica, em especial, as ações preventivas que guarneceriam o habitat laboral e evitariam a ocorrência de enfermidades ocupacionais decorrentes dos efeitos prejudiciais dos fatores psicossociais na saúde do trabalhador.

Nesse aspeto, cabe destacar que 03 (três) magistrados trabalhistas brasileiros¹⁰, ao serem submetidos à pergunta “Nas demandas judiciais envolvendo a temática dos fatores psicossociais, o ordenamento jurídico brasileiro fornece todos os elementos necessários para solucionar a lide?”, apresentaram as seguintes respostas:

“Não, eu acho que não. A gente se prende muito aquela questão da reparação de cunho indenizatório do dano, pois nós não temos uma legislação voltada para prevenção, nós não temos uma legislação clara nesse sentido. Recentemente, eu li um artigo em que a depressão atualmente é uma das causas que mais afastam os trabalhadores, ou seja, estamos vivendo uma nova era de doenças relacionadas à gestão do trabalho e os magistrados, os operadores do direito e a sociedade ainda não se atentaram para esses impactos” (juiz 1).

“Não. A gente pode auri-los do sistema, mas numa cultura da lei, da clareza, da precisão, a gente não vai encontrar, pois tem poucas referências. Sobre essa questão, não há clareza na legislação brasileira” (juiz 2).

“Não, a legislação não é clara e o caminho que se tem que tomar é a construção principiológica para melhor embasar a decisão judicial. Logicamente que as regras de senso comum não necessitam estarem escritas, mas há necessidade de se realizar estudos sobre os riscos psicossociais para atualização da legislação brasileira, até para melhor orientar a conduta de trabalhadores e empregadores” (juiz 3).

⁹ Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

¹⁰ As respostas dos magistrados fazem parte das entrevistas que integram a “Parte II. Estudo Empírico”.

Torna-se necessário, portanto, a efetiva implementação pelo Estado Brasileiro da política nacional de segurança no trabalho fixada no art. 4º. da Convenção n. 155 da OIT, com o objetivo de atualizar e adequar os instrumentos jurídicos aos riscos psicossociais que emergem nas relações laborais contemporâneas, de modo a concretizar os princípios constitucionais de prevenção dos riscos e de participação no meio ambiente do trabalho (art. 225).

Em Portugal, verifica-se que a política nacional de segurança no trabalho estabelecida pelo art. 4º. da Convenção n. 155 da OIT vem sendo implementada por meio da Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT que elaborou a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015/2020 (ACT, 2016), inclusive com expressa referência sobre a necessidade de adoção de medidas preventivas relacionadas aos riscos psicossociais.

Sobre a tutela jurídica da saúde dos trabalhadores em Portugal, na qual se incluem os fatores psicossociais, deve-se observar a ocorrência da dualidade de sistemas, ou seja, as normas produzidas internamente pelo Estado e as disposições que regem a União Europeia, as quais também são aplicáveis internamente pela República portuguesa, consoante estabelece o art. 8º, n. 4, da Constituição de Portugal.

No caso da aplicação do Tratado da União Europeia, verifica-se que o exercício das competências da União Europeia rege-se, dentre outros, pelo princípio da subsidiariedade, de modo que a legislação comunitária apenas será aplicada nas matérias que não sejam da sua competência exclusiva, como é o caso da saúde e segurança no trabalho, como também quando os objetivos da ação considerada necessária não possam ser suficientemente alcançados por meio das normas internas dos Estados membros, consoante estabelece o art. 5º do Tratado da Comunidade Europeia.

“O princípio da subsidiariedade surge, pois, como essencial para estabelecer o critério da repartição de competências entre os diferentes níveis de poder na União Europeia” (Campos, 2014, p. 280).

Na sistemática do princípio da subsidiariedade, a União Europeia, nos casos em que não possui competência exclusiva, edita orientações para a Comunidade Europeia e os

respetivos Estados Membros para implementação de políticas sociais, conforme estabelece o art. 5º do Tratado da Comunidade Europeia.

Nesse sentido, o Parlamento Europeu proclamou a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que reconhece expressamente como direitos fundamentais a dignidade humana (art. 1º), a liberdade profissional e o direito ao trabalho (art. 15º), condições de trabalho justas e equitativas (art. 31º) e proteção ao ambiente (art. 37º), de modo a fixar parâmetros de implementação de políticas sociais, de interpretação e aplicação das normas comunitárias.

Nessa sistemática de implementação das normas comunitárias a partir dos princípios consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais, a União Europeia elevarou arcabouço normativo para tutelar a saúde e a segurança no trabalho a partir da fixação de directivas.

Dentre as directivas, cabe ressaltar a Directiva 89/391/CE, também denominada de Directiva-Quadro 89/391/CE, que foi editada em 12 de junho de 1989 e se constitui em verdadeiro marco histórico na perspectiva da legislação comunitária por institucionalizar, na órbita da União Europeia, a cultura de prevenção no ambiente laboral, como também sistematizar as garantias mínimas de saúde e segurança ocupacional em toda a UE, preordenando linhas-mestras para as futuras directivas sobre a matéria.

Na Tabela 06 a seguir é possível verificar as principais directivas editadas pela União Europeia (UE) sobre a temática da saúde e segurança no trabalho.

Directivas	Matéria
Directiva 89/391/CE	Directiva-Quadro sobre saúde e segurança ocupacional relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.
Directiva 90/269/CE	Directiva sobre movimentação manual de cargas, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde sobre movimentação manual de cargas que comportem riscos, principalmente dorso-lombares para os trabalhadores.
Directiva 90/270/CE	Directiva sobre equipamentos dotados de visor, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.
Directiva 92/85/CE	Directiva relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.
Directiva 2000/43/CE	Directiva sobre igualdade racial relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento independentemente da origem racial ou étnica. Prevê a proteção contra a discriminação no emprego, abrangendo domínios como a educação, a proteção social, incluindo a segurança social e os cuidados médicos, os benefícios sociais e o acesso de bens e serviços.
Directiva 2000/78/CE	Directiva sobre igualdade no emprego e na atividade profissional, independentemente da religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual.
Directiva 2000/79/CE	Directiva sobre aviação civil (tempo de trabalho), relativo ao Acordo Europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil.
Directiva 2002/15/CE	Directiva sobre tempo de trabalho (atividades móveis de transporte rodoviário), relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário.
Directiva 2003/88/CE	Directiva sobre tempo de trabalho (trabalho em turnos e noturno), relativo à organização do tempo de trabalho, que fixa as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspetos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.
Directiva 2004/113/CE	Directiva sobre tratamento entre homens e mulheres, tratando genericamente sobre a matéria atinente ao assédio moral e assédio sexual.
Directiva 2005/47/CE	Directiva sobre trabalhadores móveis que prestam serviços de transporte ferroviário (condições de trabalho), relativo ao Acordo entre a Comunidade dos Caminhos de Ferro Europeus (CER) e a Federação Europeia dos Transportes (ETF).
Directiva 2006/54/CE	Directiva sobre a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (alterada pela 2002/73/CE).
Directiva 2007/30/CE	Directiva sobre segurança e saúde em geral.

Tabela 06 – Principais Directivas da UE em matéria de SST.

Dentre os principais conteúdos da Directiva 89/391, podem-se mencionar os seguintes:

- o termo “condições de trabalho” foi definido em conformidade com a Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e incorpora uma abordagem

moderna, que tem em conta a segurança técnica e a prevenção geral dos problemas de saúde;

- a directiva visa estabelecer um nível de saúde e segurança igual para todos, que beneficie a generalidade dos trabalhadores (com exceção dos empregados domésticos e de determinados serviços públicos ou militares, pelas suas peculiaridades);
- a directiva obriga as entidades patronais a tomarem medidas de prevenção adequadas, aptas a melhorar as condições de saúde e de segurança no trabalho; a directiva introduz o princípio da avaliação dos riscos laborais e mapeia seus principais elementos de compreensão/concreção, como a identificação dos perigos labor-ambientais, a efetiva participação dos trabalhadores, a eliminação de riscos na fonte, a documentação e a reavaliação periódica dos perigos existentes no meio ambiente do trabalho, a adaptação do trabalho ao homem (e não o contrário) no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha dos equipamentos e à escolha dos métodos de produção, com especial atenção para a atenuação dos trabalhos monótonos e a racionalização dos ritmos de trabalho;
- a directiva também estabelece a obrigação de implementar medidas de prevenção, no meio ambiente de trabalho, com foco na adoção de novas formas de gestão da saúde e da segurança laboral no quadro dos processos gerais de gestão.

A Directiva 89/391, ao coadunar-se com os preceitos participativos e integrativos entre trabalhadores e empregadores em prol da prevenção dos riscos ocupacionais fixados pela política nacional de segurança no trabalho, estabelecida no art. 4º. da Convenção n. 155 da OIT, mudou a abordagem da saúde e da segurança no trabalho no âmbito da União Europeia, inaugurando um sistema integrado de gestão do meio ambiente de trabalho que incorpora a exigência de contínua melhoria das condições de higiene, saúde e segurança, como também a fixação de responsabilidades para o empregador e para o trabalhador.

Analisando o ordenamento jurídico interno de Portugal, verifica-se que a Lei n. 102/2009 (Regime Jurídico da Promoção e Saúde no Trabalho), atualizada pela Lei n. 3/2014, passou a contemplar os fatores e riscos psicossociais como pontos relevantes a serem considerados na gestão segura do meio ambiente de trabalho.

Dentre os pontos atualizados no Regime Jurídico da Promoção e Saúde no Trabalho, verifica-se que:

- Passou-se a fixar como dever do empregador "assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituam risco para a segurança e saúde do trabalhador" e "adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais" (art. 15º, n. 2º, alíneas “f” e “g”).
- Vedou o labor em atividades proibidas “que envolvam a exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos ou outros fatores de natureza psicossocial que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na progenitura ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas, suscetíveis de implicar riscos para o património genético, referidos na presente lei ou em legislação específica, conforme a indicação que constar dos mesmos” (art. 48º).

Observando as atualizações do Regime Jurídico da Promoção e Saúde no Trabalho atinentes à tutela jurídica dos fatores psicossociais em cotejo com a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015/2020 (ACT, 2016), não resta dúvida que ocorreram avanços no ordenamento português, à medida que se passou não apenas a identificar expressamente os fatores psicossociais como elemento gerador de patologias ocupacionais, como também se passou a adequar a norma jurídica em sintonia com os avanços científicos na área de saúde.

2.2.3 – Riscos psicossociais e as práticas de assédio nas relações de trabalho

No contexto da reorganização das relações laborais contemporâneas, que emerge da globalização dos mercados, da fragmentação das relações sociais e da precarização dos contratos de trabalho, encontra-se cada vez mais presente na linguagem laboral quotidiana vocábulos como ‘mobbing’, ‘bullying’, ‘assédio moral’ ou ‘harassment’ que compõem o

estilo de gestão autocrático e agressivo muito frequente na organização do trabalho dos dias atuais (Verdasca, 2014).

O assédio moral, também denominado de “mobbing” nos países nórdicos (Suécia, Dinamarca, Finlândia), na Suíça e na Alemanha; “bullying”, “harassment” ou “whistleblowers” nos países de cultura anglo-saxônica (Inglaterra, Estados Unidos, Canadá, Austrália, Nova Zelândia, África do Sul e Hong-Kong), e de “ijime” no Japão, constitui-se na violência de ordem psicológica que mais vem afetando os trabalhadores de todo o mundo (Hirigoyen, 2002).

Christophe Dejours destaca que o assédio moral, mesmo ganhando contornos refinados de análise científica em diferentes países, não consiste em algo novo, sendo tão antigo quanto o próprio trabalho, porém, a ocorrência das patologias decorrentes do assédio moral possui frequência muito maior nos dias atuais em razão da também multiplicação das práticas de assédio moral decorrentes da gestão agressiva das empresas. Essa sistemática desencadeia a fragilização das relações interpessoais, como também compromete os mecanismos de defesa coletiva e de solidariedade entre os trabalhadores, de modo que as patologias de assédio se tornam, antes de tudo, patologias da solidão (Dejours, 2007a), à medida que, nesse cenário contemporâneo, as corporações baseiam a produção na subjetividade subjugada dos trabalhadores (Farah, 2016a).

O assédio moral foi analisado pela primeira vez por Heinz Leyman, em 1984, num pequeno ensaio científico, resultado de longa pesquisa realizada para a National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as consequências do mobbing, principalmente na esfera neuropsíquica, incidente sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho (Guedes, 2003).

Para Heinz Leyman, o assédio moral consiste em uma psicologia do terror, manifestando-se no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil e não ética direcionada a um indivíduo ou mais. A vítima, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral. A alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em

considerável sofrimento mental, psicossomático e social aos trabalhadores que são vítimas do assédio moral (Guedes, 2003).

Marie-France Hirigoyen define assédio moral como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude ...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (Hirigoyen, 2002, p. 76).

Dentro do contexto das definições apresentadas por Heinz Leyman e Marie-France Hirigoyen, constata-se que o assédio moral, na perspectiva das relações laborais, consiste na exposição da vítima à prática de atos continuados de coação moral que proporcionam constrangimento e comprometam a integridade psicológica, de modo a esfacelar a imagem profissional e a saúde da vítima.

Registra-se que a multiplicidade das formas de manifestação do assédio moral exige que a sua definição possua conteúdo genérico como forma de permitir o reconhecimento do assédio moral no plano vertical descendente, horizontal, misto e ascendente (Hirigoyen, 2002).

O assédio moral vertical descendente consiste na forma clássica do assédio moral por se caracterizar pela prática do terror psicológico pelo superior hierárquico, ou seja, abusando de sua posição hierárquica, o empregador ou seu preposto praticam atos de violência moral a partir da violação das obrigações contratuais, dentre as quais, podem-se destacar: violação do dever de proporcionar trabalho ao empregado, ao transformar o pacto laboral em contrato de inação, afetando incisivamente a integridade física e psíquica do trabalhador, que passa a ser ridicularizado e menosprezado no ambiente de trabalho, familiar e social; violação do dever de conceder os equipamentos de proteção, ao constranger o trabalhador a submeter-se a condições laborais degradantes e incompatíveis às regras mínimas de prevenção ao acidente de trabalho, elevando os níveis de tensão psicológica do trabalhador; violação do dever de respeitar a dignidade do empregado, ao realizar atos que humilhem, inferiorizem e ofendam o trabalhador, que passa a ser tratado pelo empregador como mero objeto em detrimento dos valores sociais do trabalho garantidos constitucionalmente; violação do dever de agir de boa-fé, ao proceder de forma desleal e arbitrária, obrigando o trabalhador a realizar atividades que não foram pactuadas com o intuito de lhe causar sofrimento físico e

mental; violação do dever de não discriminar, ao estabelecer tratamento diferenciado entre os empregados, desestruturando as relações psicoafectivas mantidas entre os trabalhadores através do isolamento do trabalhador que está sofrendo o assédio moral (Araújo Junior, 2013).

O assédio moral vertical descendente, portanto, constitui-se na prática de atos de coação moral pelo próprio empregador ou pelo seu preposto que, abusando do poder diretivo, violam habitualmente os seus deveres contratuais em detrimento do bem-estar do trabalhador.

O assédio moral horizontal corresponde à prática de condutas abusivas de constrangimento moral entre os próprios companheiros de trabalho que ocupam o mesmo nível hierárquico (Araújo Junior, 2013).

O assédio moral horizontal pode ser verificado, por exemplo, quando dois trabalhadores do mesmo nível hierárquico disputam determinado posto de trabalho e, como forma de obter sucesso na promoção para o cargo almejado, um dos trabalhadores ou os dois trabalhadores reciprocamente iniciam a adoção de práticas abusivas de coação moral com o intuito de tornar o seu opositor isolado e desacreditado no ambiente de trabalho.

O assédio moral misto consiste na manifestação concomitante das práticas de coação moral no âmbito horizontal e vertical, ou seja, a vítima passa a sofrer terror psicológico do superior hierárquico (assediador vertical) e do companheiro de trabalho do mesmo nível hierárquico (assediador horizontal) (Araújo Junior, 2013).

Catarina Paulos comenta que o assédio moral misto pode se materializar a partir da conduta omissa do empregador que permite práticas hostis pelos trabalhadores no ambiente de trabalho, ou seja, o assédio moral misto pode resultar “de uma situação prolongada de assédio horizontal, o qual, a partir de determinado momento, passa a ser vivido também como assédio vertical descendente, uma vez que os superiores hierárquicos não lhe põem fim, deixando a situação continuar, tornando-se cúmplices” (Paulos, 2009, p. 39).

O assédio moral ascendente constitui-se na prática de coação moral por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico.

O assédio moral ascendente pode ser verificado, por exemplo, quando o subordinado ou os subordinados adotam práticas constrangedoras a partir de falsas acusações, como de prática assédio sexual, de não adoção de conduta profissional, de não adoção das medidas de segurança, dentre outras, ou mesmo com atos de boicote às determinações da vítima (superior hierárquico), de modo que, em ambas as situações, a vítima passa a ser submetida a situações de constrangimento que comprometem a sua imagem profissional no ambiente de trabalho.

Para além das formas de assédio já expostas, observa-se que o assédio moral pode também decorrer da própria estrutura organizacional de trabalho como manifestação agressiva da gestão do trabalho que, baseada no discurso da eficiência e da produtividade, sistematiza e incorpora o conjunto de práticas abusivas (Farah, 2016a).

Sobre os efeitos do assédio, Marie-France Hirigoyen comenta que os danos causados pelo assédio moral na saúde do trabalhador podem ser irreversíveis (Hirigoyen, 2002), haja vista que

a pessoa assediada pode mergulhar em uma neurose traumática, e, neste caso, o estado depressivo se torna crônico. É como se ela não conseguisse se desvencilhar da dominação. Continua a pensar no passado, a remoer e a se perguntar o que pode ter feito para ter chegado àquele ponto. Sente-se esmagada e perde inteiramente a disposição e a paixão pela vida, algumas vezes por um longo período. Deixa de existir nela qualquer impulso de movimento, pois a pessoa está imobilizada, por vezes definitivamente. É neste caso que podemos falar de ‘assassinato psíquico’: a pessoa continua viva, mas se tornou uma marionete (p. 175/176).

O abalo à saúde do trabalhador causado pela violência psicológica pode, portanto, constituir-se em impedimento para manutenção do emprego e para procura de nova ocupação, uma vez que, dependendo da repercussão do assédio moral na vítima, a desestabilização psicofisiológica do trabalhador pode efetivamente ocasionar a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

No âmbito da empresa, verifica-se que a coação moral causa graves prejuízos ao desenvolvimento das atividades econômicas, principalmente em razão dos seguintes fatores: diminuição na produtividade e na eficiência do trabalhador que sofre o assédio moral; aumento da ocorrência do absenteísmo (atrasos ou faltas ao trabalho); elevação da rotatividade de mão-de-obra, aumentando os custos da empresa com treinamento de pessoal;

pagamentos de indenizações pelos danos causados ao obreiro (material e moral) (Araújo Junior, 2013).

No âmbito social, constata-se que a ocorrência do assédio moral afeta toda a sociedade, à medida que a elevação do número de vítimas da violência psicológica propicia o aumento dos custos das aposentadorias, com a antecipação na concessão do benefício previdenciário por meio da aposentadoria por invalidez, bem como possibilita a maior ocupação das redes hospitalares públicas e privadas, atingindo, por via de consequência, toda a sociedade com o aumento dos gastos com saúde e seguridade social (Araújo Junior, 2013).

Cabe destacar que as práticas assediadoras, ao proporcionarem a degradação das condições de trabalho e a violação da dignidade do trabalhador, inclusive com possíveis repercussões negativas na saúde física e mental do trabalhador, são expressamente vedadas em diversos ordenamentos jurídicos, como na legislação ordinária portuguesa (art. 29¹¹, do Código do Trabalho de Portugal - CTP), inclusive em Portugal é aplicável o Acordo-Quadro sobre o “Assédio e Violência no Trabalho” recepcionado pela Comissão Europeia após pactuação entre parceiros sociais europeus a nível interprofissional, como a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e as Associações Patronais Europeias, visando elevar o nível de difusão de informações e, respetivamente, de conscientização e de prevenção entre trabalhadores e empregadores sobre o assédio e à violência no local de trabalho (European Commission, 2007).

No Brasil, a tutela jurídica contra a prática do assédio moral na órbita das relações empregatícias ressent-se da ausência da proteção normativa específica, de modo que o fundamento jurídico utilizado para reprimir as práticas de assediadores tem perpassado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (especialmente o direito mínimo do trabalhador a “condições justas e favoráveis de trabalho” - artigo XXIII); pelos dispositivos constitucionais (dignidade da pessoa humana - art. 1º, inciso III - e os valores sociais do trabalho - art. 1º, inciso IV); pelas disposições do Código Civil Brasileiro (função social do

¹¹ Art. 29. n. 1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de

contrato - art. 421, caput - e a boa-fé entre os contratantes - art. 422, caput); pelo texto da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (veda a prática pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos do rigor excessivo - art. 483, alínea b, do não cumprimento pelo empregador das obrigações contratuais - art. 483, alínea d, de atos lesivos à honra ou à boa fama do trabalhador ou de seus familiares - art. 483, alínea e); e pela aplicação analógica da Lei n. 9.029/95 que veda a prática de atos discriminatórios.

2.3 – Síntese dos principais aspetos analisados

Das inúmeras reflexões que se depreende do texto, pode-se destacar que a inserção da dignidade humana como núcleo central do ordenamento jurídico constitucional de diversos países, especialmente a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, possibilitou a promoção do bem-estar e da qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, como também a garantia do patamar mínimo de saúde, segurança, higiene e bem-estar no habitat laboral.

Verifica-se também que a busca da efetividade das conquistas constitucionais relacionadas à tutela jurídica da saúde do trabalhador com o lastro na dignidade humana perpassa pela dimensão participativa e democrática dos trabalhadores objetivando o exercício e a atualização das normas assecuratórias da saúde do trabalhador e das políticas de segurança no trabalho.

Sobre a análise específica da tutela jurídica dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho no Brasil e em Portugal, verifica-se que a proteção normativa no ordenamento brasileiro é extremamente tímida por estar presente apenas em Portaria Ministerial com reduzido espectro de aplicação; no caso do ordenamento português, observa-se que as atualizações do Regime Jurídico da Promoção e Saúde no Trabalho em cotejo com a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015/2020 (ACT, 2016) demonstram avanços por não apenas identificar expressamente os fatores psicossociais como elementos geradores de patologias ocupacionais, como também por adequar a norma jurídica em sintonia com os avanços científicos na área de saúde.

lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (...) n. 4. Constitui-se contra-ordenação muito grave a violação do dispositivo neste artigo.

No seguimento dessas reflexões, prossegue-se com a “Parte II. Trabalho em Ambiente Judicial”, na qual será analisado o funcionamento, a organização e a gestão do Poder Judiciário brasileiro, mais especificamente da Justiça do Trabalho, bem como do Ministério Público do Trabalho, com vistas a fixar parâmetros para o estudo empírico sobre saúde e bem-estar no ambiente judicial de trabalho que será desenvolvido.

3. A JUSTIÇA DO TRABALHO E O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO BRASIL

“Um juiz ou um serventuário que, tal como na metáfora proposta por Rogério Ehrhardt Soares em *Direito Público e Sociedade Técnica*, despertasse hoje de um sono iniciado há trinta anos, teria dificuldades em reconhecer no modo de trabalhar de seus ‘colegas’ atuais o mesmo exercício profissional desenvolvido décadas atrás” (Mansur, 2016, p. 107).

3.1 – Temática abordada

O presente capítulo inicia o estudo sobre a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho a partir do enquadramento histórico, prosseguindo a análise com a apreciação da estrutura, da competência e da atuação das respectivas instituições na solução dos litígios laborais na sociedade brasileira.

Com base nesse lastro introdutório, busca-se melhor compreender o ambiente judicial de trabalho mediante a realização da delimitação conceitual e da descrição das atividades profissionais dos juízes e procuradores do trabalho, bem como dos servidores da Justiça do Trabalho.

Insere-se na análise do ambiente judicial de trabalho as mudanças ocorridas na gestão do Poder Judiciário brasileiro com a Emenda Constitucional n. 45/2004 que, dentre outras providências, criou o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com atribuições de controlar e gerir a atuação administrativa e financeira de todo o Judiciário, o que tem proporcionado importantes impactos na organização do trabalho judiciário.

Nesse capítulo também são analisados os dados estatísticos sobre a movimentação processual e a produtividade na Justiça do Trabalho, e, ainda, os dados da literatura sobre a saúde dos profissionais que desempenham suas atividades no ambiente judicial de trabalho.

Finaliza-se o capítulo com a síntese dos principais assuntos analisados, fixando parâmetros para prosseguimento do estudo no capítulo seguinte.

3.2 – Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho no Brasil

3.2.1 – Noções históricas

A Justiça do Trabalho, como órgão judicial especializado em dirimir lides envolvendo relações trabalhistas de ordem individual e coletiva, encontra-se presente em diversos países no continente Europeu, como Alemanha, Inglaterra, França, Espanha e Bélgica; e no continente Americano, como Brasil, Argentina, Uruguai, Chile, Venezuela e México (Silva Pereira, 2011).

No Brasil, a Justiça do Trabalho foi instituída pela Constituição de 1937, que estabeleceu:

“Art. 139. Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregados e empregadores reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça Comum” (Brasil, 1937).

A regulamentação apenas ocorreu com o Decreto-Lei n. 1.237 de 1939, que promoveu a estruturação formal da Justiça do Trabalho, porém a sua efetiva instalação e inauguração apenas ocorreu em 1º de maio de 1941 (Delgado & Delgado, 2011).

A Justiça do Trabalho, inicialmente como instituição de caráter administrativo integrante do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, era constituída pelo órgão de cúpula, denominado de Conselho Nacional do Trabalho (CNT), com sede na capital da República, na época no Rio de Janeiro, como também por órgãos colegiados de segundo grau ao longo de todo o país, denominados Conselhos Regionais do Trabalho (CRTs), distribuídos em 8 grandes regiões: 1ª: Rio de Janeiro, com sede na cidade do Rio de Janeiro; 2ª: São Paulo, com sede na cidade de São Paulo; 3ª: Minas Gerais, com sede em Belo Horizonte; 4ª: Rio Grande do Sul, com sede em Porto Alegre; 5ª: Bahia, sediada em Salvador; 6ª: Pernambuco, com sede em Recife; 7ª: Ceará, sediada em Fortaleza; 8ª: Pará, com sede em Belém (Delgado & Delgado, 2011).

No âmbito do primeiro grau, foram instituídas as Juntas de Conciliação e

Julgamento, composta por 01 (um) juiz com formação em direito e 02 (dois) representantes leigos, o vogal, que representavam a categoria de trabalhadores e empregadores (Morel, 2006).

Com a democratização do Brasil em 1945 e a deflagração de uma nova Assembleia Constituinte, realizaram-se os debates constituintes no sentido de suplantar a origem administrativa da Justiça do Trabalho mediante a sua incorporação ao Poder Judiciário, o que ocorreu com o Decreto-Lei nº 9.777, de 9 de setembro de 1946, publicado dias antes da nova Constituição promulgada em 18 de setembro de 1946 (Silva Pereira, 2011).

A nova Carta Magna constitucionalizou a existência da Justiça do Trabalho enquanto órgão integrante do Poder Judiciário brasileiro, bem como reformulou a sua estrutura ao proceder à substituição do CNT pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos CRTs pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), embora mantivesse a composição integrada por juízes com formação em direito e juízes leigos, dentro da representação paritária de empregados e empregadores, que passaram a ser chamados de juízes classistas, bem como se mantiveram, como órgão de primeiro grau, as juntas de conciliação e julgamento com a sua estrutura original (Delgado & Delgado, 2011).

Concomitantemente ao caminhar histórico de formação e estruturação da Justiça do Trabalho, foram editadas normas, como o Decreto-Lei n. 2.852 de 1940, que instituiu a Procuradoria da Justiça do Trabalho que daria origem ao Ministério Público do Trabalho (Saad, 1988).

Nessa época, a então Procuradoria da Justiça do Trabalho era subordinada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, possuindo competência para emitir pareceres nos processos em tramitação no CNT (Saad, 1988).

No ano de 1943, por meio do Decreto-Lei n. 5.452, foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que, dentre os seus dispositivos, atribuiu à Procuradoria da Justiça do Trabalho as funções de zelar pela observância da Constituição Federal, das leis e dos demais atos emanados dos poderes públicos, conforme art. 736, da CLT (Saad, 1988).

Apenas com a Constituição Federal de 1988, o Ministério Público do Trabalho se desvinculou do Poder Executivo e, como órgão especializado do Ministério Público da

União, passou a possuir independência institucional, estando incumbido da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis decorrentes da relação laboral, além de gozar de plena autonomia funcional, administrativa e financeira (art. 127 a 130).

A Constituição de 1988 já foi submetida a algumas Emendas Constitucionais que afetaram diretamente a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, dentre as quais, cabe destacar a Emenda Constitucional n. 24, de 9 de dezembro de 1999, que excluiu os juízes leigos que integravam a representação classista, de modo que a Justiça do Trabalho passou a ser integrada apenas por juízes com formação em direito, aprovados em concurso público de provas e títulos (art. 93, inciso I); e a Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004, que, dentre as inúmeras alterações, ampliou a competência da Justiça do Trabalho, como também instituiu o Conselho Nacional de Justiça e o Conselho Nacional do Ministério Público com poderes de supervisão administrativa e orçamentária, respetivamente, no âmbito do Poder Judiciário e do Ministério Público.

3.2.2 – Servidores públicos, juízes e procuradores: delimitação conceitual e descrição das atividades profissionais

Como forma de melhor delimitar conceitualmente as categorias de trabalhadores que desempenham suas atividades profissionais no ambiente judicial, utiliza-se a classificação desenvolvida por Adilson Dallari (1989), que sistematiza da seguinte forma:

agente público: denominação indicativa para todo aquele que exerce função de natureza pública, mediante investidura legal, de modo que, em razão da generalidade e abrangência, pode-se reconhecer como agente público os servidores públicos, como também os juízes e procuradores;

agente político: refere-se àqueles que exercem mandatos eletivos ou que praticam atos de Estado. No caso em questão, observa-se que o magistrado, por estar investido do Poder Jurisdicional, e o membro do Ministério Público, por se revestir de atribuições constitucionais para defender a ordem jurídica, praticam atos de Estado e, por conseguinte, enquadram-se como agente político.

servidor público: denominação atribuída aos trabalhadores que desempenham suas atividades em caráter profissional, não eventual, sob vínculo de subordinação e mediante pagamento de remuneração pelos cofres públicos. Os servidores públicos no Poder Judiciário, portanto, englobam todos os trabalhadores que não se enquadram como agentes políticos.

Os servidores públicos efetivos que integram a Justiça do Trabalho ingressam mediante prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, adquirindo estabilidade no serviço público ao completar 03 (três) anos de efetivo exercício (art. 41, da Constituição Federal).

Dentre os inúmeros cargos efetivos de servidores na Justiça do Trabalho, o consoante quadro descritivo de atribuições estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT, 2014), pode-se destacar:

Analista judiciário – Área Judiciária: Analisar petições e processos, confeccionar minutas de decisões judiciais, emitir informações e pareceres; proceder a estudos e pesquisas na legislação, na jurisprudência e na doutrina pertinente para fundamentar a análise de processo e emissão de parecer; fornecer suporte técnico e administrativo aos magistrados, órgãos julgadores e unidades do Tribunal; inserir, atualizar e consultar informações em base de dados; verificar prazos processuais; atender ao público interno e externo; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade;

Analista judiciário – Área Judiciária (Oficial de Justiça): Executar citações, notificações, intimações e demais ordens judiciais, certificando no mandado o ocorrido; executar penhoras, avaliações, arrematações, praças e hastas públicas, remissões, adjudicações, arrestos, sequestros, buscas e apreensões, lavrando no local o respetivo auto circunstanciado; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade;

Analista judiciário – Área Administrativa: Realizar tarefas relacionadas com a administração de recursos humanos, materiais, patrimoniais, orçamentários e financeiros, de desenvolvimento organizacional, licitações e contratos, contadoria e auditoria; emitir

informações e pareceres; elaborar, analisar e interpretar dados e demonstrativos; elaborar, implementar, acompanhar e avaliar projetos pertinentes à área de atuação; elaborar e aplicar instrumentos de acompanhamento, avaliação, pesquisa, controle e divulgação referentes aos projetos desenvolvidos; atender ao público interno e externo; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade;

Analista judiciário – Área de Apoio - Especialidade Tecnologia da Informação: Desenvolver projetos e sistemas de informática; documentar os sistemas; analisar e avaliar diagramas, estruturas e descrições de entradas e saídas de sistemas; sugerir as características e quantitativos de equipamentos necessários à utilização dos sistemas; analisar e avaliar as definições e documentação de arquivos, programas, rotinas de produção e testes de sistemas; identificar as necessidades de produção, alteração e otimização de sistemas; prestar suporte técnico e treinamento aos usuários de sistemas; analisar e avaliar procedimentos para instalação de base de dados, assim como definir dados a serem coletados para teste paralelo de sistemas; planejar e coordenar as atividades de manutenção dos sistemas em operação; elaborar projetos de páginas para internet e intranet; elaborar especificação técnica para subsidiar a aquisição de software e equipamentos de informática; propor padrões e soluções para ambientes informatizados; elaborar pareceres técnicos; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade;

Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Informática: Prestar atendimento a usuários; executar tarefas de operação, instalação e manutenção de equipamentos de informática; efetuar os procedimentos de cópia, transferência, armazenamento e recuperação de arquivos de dados; diagnosticar as causas de falhas no processamento; verificar a correta utilização de material e as condições de ambiente adequadas ao funcionamento dos equipamentos; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade;

Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Segurança: Atuar na segurança dos magistrados, das autoridades, dos servidores e das instalações do Tribunal; realizar investigações preliminares; conduzir veículos automotores; vistoriar veículos e registrar sua movimentação; prestar primeiros socorros às vítimas de sinistros e outras situações de risco; fiscalizar as atividades de controle de entrada e saída de materiais, equipamentos e volumes das dependências do Tribunal; executar ações de prevenção e combate a

incêndio e outros sinistros; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade.

No eixo organizacional do Poder Judiciário, o servidor público possui o direito de evoluir na estrutura do quadro de carreira dos servidores do judiciário que pode ocorrer mediante progressão funcional (consiste na movimentação do servidor de um padrão para o seguinte dentro de uma mesma classe, observado o interstício de um ano, sob os critérios fixados em regulamento e de acordo com o resultado de avaliação formal de desempenho) ou na promoção (compreende a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de um ano em relação à progressão funcional imediatamente anterior, dependendo, cumulativamente, do resultado de avaliação formal de desempenho e da participação em curso de aperfeiçoamento oferecido, preferencialmente, pelo órgão, na forma prevista em regulamento), conforme estabelece o art. 9º, da Lei n. 11.416/2006.

Os juízes, como agentes políticos investidos do Poder Jurisdicional, direcionam o caminhar processual de forma imparcial e independente, em consonância com os dispositivos constitucionais e a legislação pátria.

O magistrado deve assegurar tratamento isonômico entre as partes, bem como praticar os atos processuais necessários que possibilitem a duração razoável do processo mediante a adoção de medidas para prevenir ou reprimir qualquer ato contrário à dignidade da justiça, inclusive podendo exercer o poder de polícia, requisitando, quando necessário, força policial, além da segurança interna dos fóruns e tribunais, conforme estabelece o art. 139, do CPC.

Cabe destacar que caso o magistrado, no exercício do Poder Jurisdicional, ocasione prejuízos às partes ou a terceiros, seja em razão de proceder com dolo ou fraude, seja em razão de recusa, omissão ou retardamento da prática de ato processual sem justo motivo, responderá civilmente por perdas e danos, conforme estabelece o art. 143, do CPC.

Como forma de assegurar independência funcional ao magistrado para que possa praticar os atos processuais em consonância com “os fins sociais e às exigências do bem

comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência” (art. 8º., do Código de Processo Civil – CPC), o texto constitucional fixou as seguintes garantias aos juízes: a vitaliciedade, adquirida no cargo, no primeiro grau de jurisdição, após 02 (dois) anos de exercício da magistratura, e, nos demais graus de jurisdição, a partir do exercício da judicatura, de modo que a perda do cargo depende de sentença judicial transitada em julgado (art. 95, inciso I, da Constituição Federal); inamovibilidade, na qual o juiz apenas poderá ser removido em caso de mudança de sede do juízo ou por motivo de interesse público (art. 95, inciso II, da Constituição Federal); e irredutibilidade de vencimentos, ou seja, as práticas dos atos processuais pelos magistrados, ainda que atinjam interesses do próprio Estado ou mesmo de pessoas influentes na sociedade, não podem ocasionar qualquer tipo de retaliação de ordem pecuniário na remuneração do juiz (art. 95, inciso III, da Constituição Federal).

Na magistratura brasileira, a carreira segue a seguinte estrutura:

Juiz Substituto: primeiro estágio da carreira da magistratura, cujo ingresso ocorre mediante concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as fases, exigindo-se do bacharel em direito, no mínimo, três anos de atividade jurídica e obedecendo-se, nas nomeações, à ordem de classificação. O juiz substituto atua perante o primeiro grau de jurisdição, possuindo mobilidade para exercer o poder jurisdicional em diferentes Varas auxiliando ou mesmo substituindo o juiz titular (art. 93, inciso I, da Constituição Federal).

Juiz Titular de Vara: segundo estágio da carreira da magistratura, cujo ingresso ocorre mediante a promoção do juiz substituto pelo critério de antiguidade e de merecimento. O juiz titular de vara atua perante o primeiro grau de jurisdição, exercendo a judicatura como juiz fixo na Vara (art. 93, inciso II, da Constituição Federal).

Desembargador: terceiro estágio da carreira da magistratura, cujo ingresso ocorre mediante a promoção do juiz titular de vara pelo critério de antiguidade e de merecimento¹². O desembargador atua perante o segundo grau de jurisdição, exercendo a judicatura no Tribunal Regional do Trabalho (art. 93, inciso II, da Constituição

¹² Ressalta-se que a Constituição Federal (art. 94) estabelece que um quinto das vagas dos Tribunais Regionais do Trabalho estão reservadas para preenchimento por integrantes do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes. Na oportunidade, o Tribunal formará lista tríplice, enviando-a ao Poder Executivo, que, nos vinte dias subseqüentes, escolherá um de seus integrantes para nomeação.

Federal).

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho: quarto estágio da carreira da magistratura, cujo ingresso ocorre mediante escolha dentre os desembargadores dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior, desde que brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal¹³ (art. 111-A, da Constituição Federal).

Os membros do Ministério Público do Trabalho, como agentes políticos revestidos de atribuições constitucionais, praticam atos de Estado ao procederem à defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis decorrentes da relação laboral (art. 127, da Constituição Federal).

O texto constitucional assegura que o Ministério Público é regido pelos seguintes princípios institucionais (art. 127, parágrafo primeiro):

Unidade: os membros do Ministério Público integram um só órgão, de modo que, na sua atuação, o promotor ou procurador não age em nome próprio e sim representando a instituição (Moraes, 2008);

Indivisibilidade: como decorrência do princípio da unidade, indica que os membros do Ministério Público não se vinculam aos processos em que atuam, podendo ocorrer substituição entre os seus pares, desde que em conformidade com as especificações legais (Moraes, 2008);

Independência funcional: o compromisso dos membros do Ministério Público é com o cumprimento da Constituição Federal e com as leis do país, de modo que a hierarquia entre os seus pares é apenas no sentido administrativo (Moraes, 2008).

Como forma de assegurar independência funcional aos membros do Ministério Público, o texto constitucional, semelhantemente aos magistrados, também lhes assegurou as prerrogativas concernentes à vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de

¹³ A Constituição Federal (art. 111) também assegura um quinto das vagas do Tribunal Superior do Trabalho para advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94.

vencimentos (art.128, inciso I, da Constituição Federal).

A carreira do Ministério Público do Trabalho é regulada pela Lei Complementar n. 75/93, na qual estabelece:

Procurador do Trabalho: primeiro estágio da carreira do Ministério Público do Trabalho, cujo ingresso ocorre mediante concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as fases, exigindo-se do bacharel em direito, no mínimo, três anos de atividade jurídica e obedecendo-se, nas nomeações, à ordem de classificação. O procurador do trabalho é designado para funcionar junto aos Tribunais Regionais do Trabalho (2º. grau de jurisdição) e, na forma das leis processuais, nos litígios trabalhistas (1º. grau de jurisdição) que envolvam, especialmente, interesses de menores e incapazes (art. 129, § 3º, da Constituição Federal, e art. 112, da Lei Complementar n. 75/93);

Procurador Regional do Trabalho: segundo estágio da carreira do Ministério Público do Trabalho, cujo ingresso ocorre mediante a promoção do procurador do trabalho pelo critério de antiguidade e de merecimento (art. 129, § 3º, da Constituição Federal). O procurado regional do trabalho é designado para funcionar junto aos Tribunais Regionais do Trabalho (2º. grau de jurisdição) (art. 110, da Lei Complementar n. 75/93);

Subprocurador-Geral do Trabalho: terceiro estágio da carreira do Ministério Público do Trabalho, cujo ingresso ocorre mediante a promoção do procurador regional do trabalho pelo critério de antiguidade e de merecimento (art. 129, § 3º, da Constituição Federal). O subprocurador-geral do trabalho é designado para officiar junto ao Tribunal Superior do Trabalho e nos ofícios na Câmara de Coordenação e Revisão (art. 110, da Lei Complementar n. 75/93);

A chefia do Ministério Público do Trabalho é exercida pelo Procurador-Geral do Trabalho, que é nomeado pelo Procurador-Geral da República, dentre os integrantes da instituição, com mais de trinta e cinco anos de idade e de cinco anos na carreira, integrante de lista tríplice escolhida mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, pelo Colégio de Procuradores para mandato de dois anos, permitida uma recondução, observado o mesmo processo. Caso não haja número suficiente de candidatos com mais de cinco anos na carreira, poderá concorrer à lista tríplice quem contar mais de dois anos na carreira (art. 88, da Lei Complementar n. 75/93).

3.2.3 – Justiça do Trabalho: Jurisdição, competência, estrutura, gestão e tramitação processual

A palavra jurisdição - que etimologicamente é composta pela justaposição de dois vocábulos de origem latina: jus, juris, que quer dizer direito, e dicto, do verbo dicere, que significa dicção - consiste no poder do juiz, que está investido nas atribuições jurisdicionais pelo Estado, de dizer o direito nos casos em que lhe são submetidos (Giglio, 1997).

A jurisdição, como poder exclusivo do Estado de declarar o direito, destina-se a solucionar os conflitos de interesses que ocorrem nas relações sociais por meio da aplicação dos preceitos normativos que alicerçam o ordenamento jurídico adotado pelo país (Dinamarco, 2002), podendo ser visualizado a partir da dimensão tridimensional, à medida que envolve, simultaneamente, os aspectos de poder, função e atividade, ou seja, manifesta-se como poder estatal, como capacidade de decidir imperativamente e impor decisões; como função, ao expressar o encargo que têm os órgãos estatais de promover a pacificação de lides por meio da realização do processo justo e equânime; e como atividade, ao se materializar a partir da prática de complexos atos do juiz no processo, que exerce o poder e cumpre a função que a legislação lhe compete (Cintra et al., 1995).

A multiplicidade dos litígios submetidos ao Poder Judiciário possibilitou a criação de diversos órgãos jurisdicionais para atuarem de acordo com os critérios organizacionais especificados pela norma jurídica que delimitam a competência do juízo para o exercício da jurisdição, haja vista que todos os juízes têm jurisdição, mas nem todos se apresentam com competência para conhecer e julgar determinada lide, apenas o juiz competente tem legitimidade para fazê-lo (Theodoro Junior, 2016).

A competência, portanto, como medida da jurisdição, consiste na estruturação dos critérios organizacionais para distribuição do poder jurisdicional entre os órgãos judiciais.

A Constituição Federal brasileira de 1988, como forma de sistematizar a atuação dos órgãos jurisdicionais que haverão de funcionar nas diversas fases do processo, fixou o padrão de organização de acordo com o grau de jurisdição (competência funcional), conforme se pode verificar na Figura 07, na qual se subdividem em: 1º. grau (Vara da Justiça Comum Federal (VJCF), Vara da Justiça Comum Estadual (VJCE), Vara Eleitoral

(VE), Vara do Trabalho (VT) e Vara Militar (VM)); 2º. grau de jurisdição (Tribunal Regional Federal (TRF), Tribunal de Justiça (TJ), Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e Tribunal Militar (TM)); 3º. grau (Superior Tribunal de Justiça (STJb), Tribunal Superior Eleitoral (TSE), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Superior Tribunal Militar (STM)); e o 4º. Grau de Jurisdição (Supremo Tribunal Federal (STF)).

A Carta Magna brasileira de 1988 também estabeleceu a competência específica dos órgãos de jurisdição especial, como Justiça do Trabalho (art. 114), Justiça Eleitoral (art. 121) e Justiça Militar (art. 124), reconhecendo aos órgãos de jurisdição ordinária ou comum, ou seja, à Justiça Federal (arts. 108/109) e às Justiças Estaduais (art. 125), a competência para exercer o poder jurisdicional nas áreas não pertencentes às justiças especiais (competência residual).

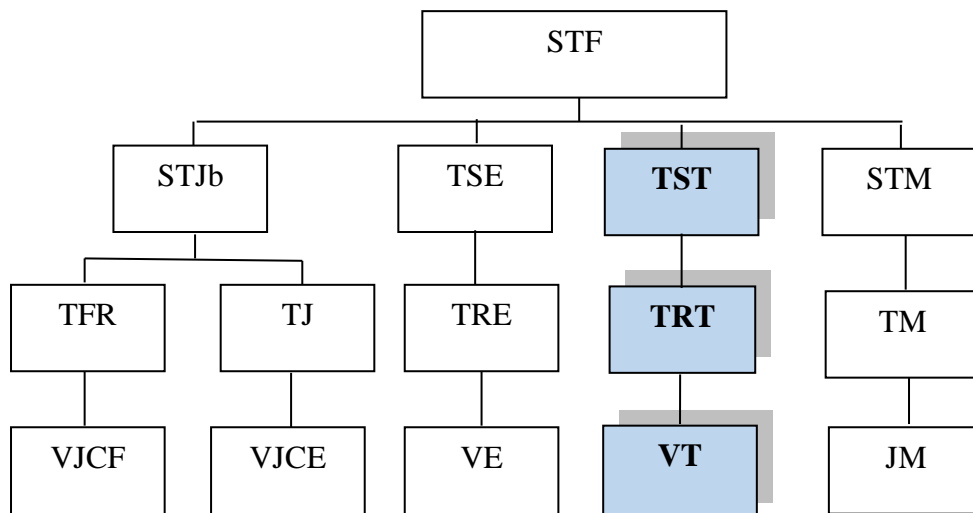


Figura 07 – Organograma da organização judiciária brasileira com a Constituição Federal do 1988

Analisando a organização judiciária brasileira estabelecida na Constituição Federal de 1988, verifica-se que Emenda Constitucional (EC) n. 45/2004 realizou profundas alterações na estrutura do Poder Judiciário, dentre as quais pode-se destacar a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho e criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

A competência material da Justiça do Trabalho, que consiste na delimitação da jurisdição a partir da natureza do direito material objeto da lide (Theodoro Junior, 2016), encontra-se no art. 114 da Constituição Federal de 1988.

A redação originária do art. 114, caput, da Constituição Federal de 1988, em linhas gerais, reconhecia a competência material da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar apenas os dissídios individuais e coletivos decorrentes da relação de emprego, porém, com a EC 45/2004, a nova redação do art. 114, caput, e dos incisos inseridos, a competência material da Justiça do Trabalho suplantou a limitação de analisar apenas as lides individuais e coletivas decorrentes da relação de emprego, à medida que se ampliou a competência material da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar todas as “ações oriundas da relação de trabalho” (inciso I), além das lides envolvendo “direito de greve” (inciso II), “controvérsias de natureza sindical” (inciso III), “mandados de segurança, habeas corpus e habeas data” (inciso IV), “conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista” (inciso V), “ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho” (inciso VI), “ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização” (inciso VII), “execução, de ofício, das contribuições sociais” (inciso VIII), “outras controvérsias da relação de trabalho fixadas em lei” (inciso IX).

Mesmo com a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, de modo geral o processo trabalhista segue a mesma sistemática de tramitação, ou seja, em regra, a ação trabalhista é ajuizada no 1º grau de jurisdição (VT), as partes são notificadas para participar da audiência e, estando presentes, o magistrado tenta conciliar o litígio existente.

Havendo conciliação, lavra-se o seu teor no termo de audiência e o juízo homologa o acordo, porém, caso não haja conciliação, prossegue-se a audiência com o recebimento da defesa da parte reclamada e, na sequência, são colhidas as provas de ambas as partes e, persistindo a impossibilidade de conciliação da lide pelas partes, o magistrado prolate a sentença, conforme se pode verificar na Figura 08 que sintetiza a tramitação processual no 1º grau de jurisdição.

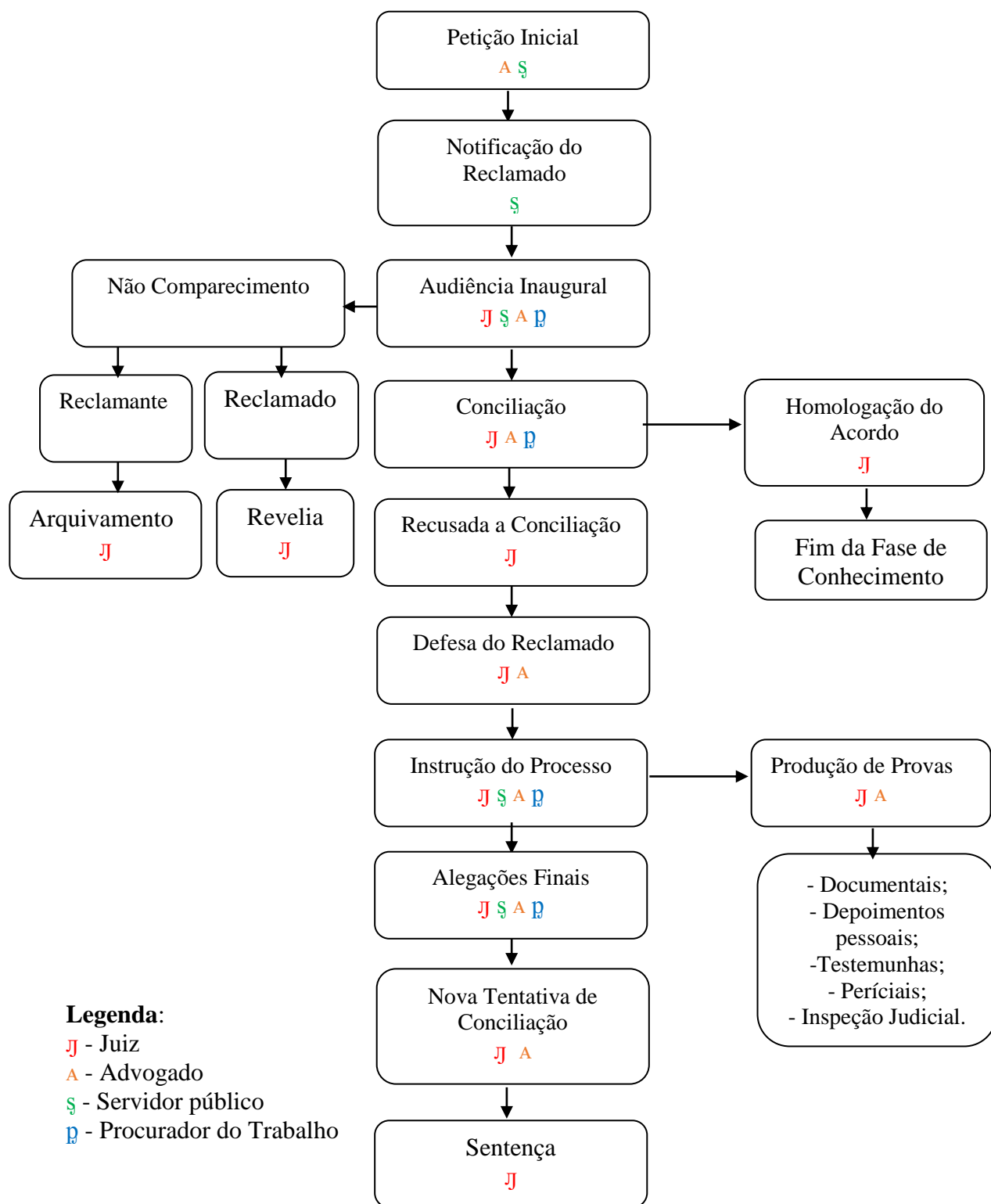


Figura 08 – Tramitação processual de rito ordinário no 1º. grau de jurisdição na Justiça do Trabalho

Dessa decisão de 1º grau, podem as partes, desde que preenchidos os requisitos legais, recorrer da decisão para o 2º. grau de jurisdição (TRT) e, após a decisão colegiada do TRT, pode, sucessivamente, recorrer para o 3º. grau de jurisdição (TST) e para o 4º. grau de jurisdição (STF), conforme se pode verificar nas Figuras 09 e 10.

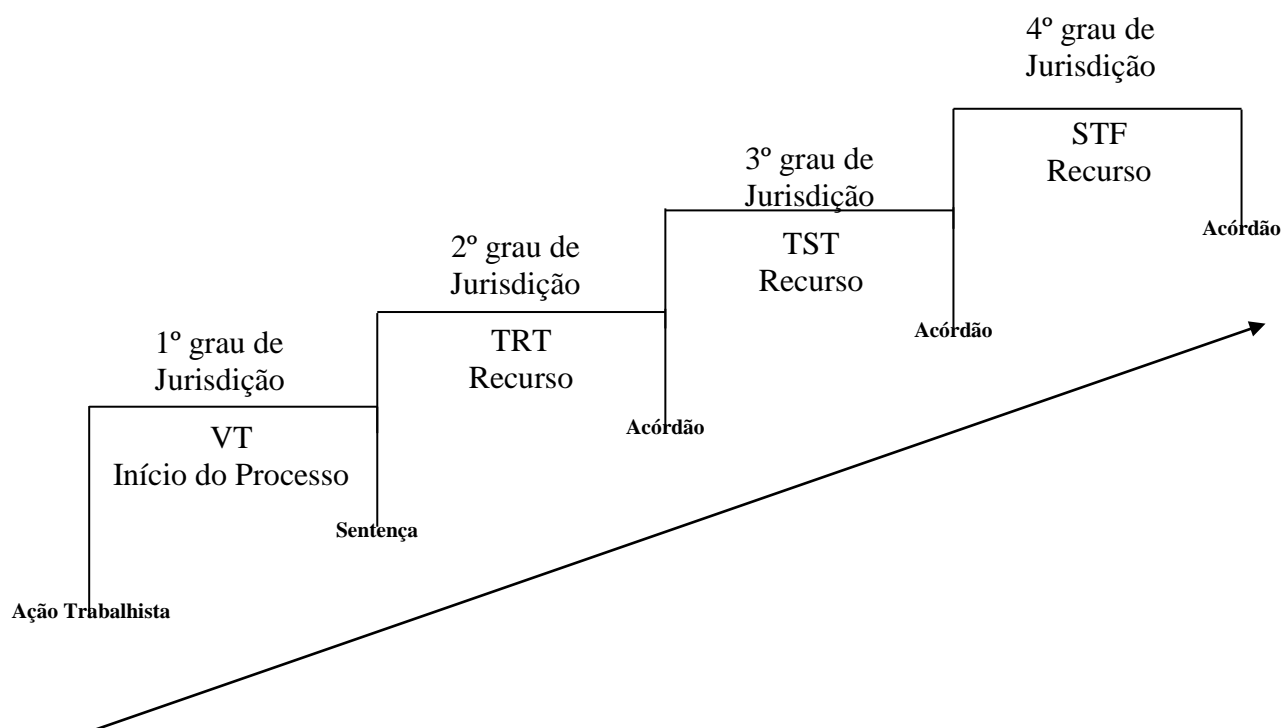


Figura 09 – Tramitação da ação no Processo do Trabalho

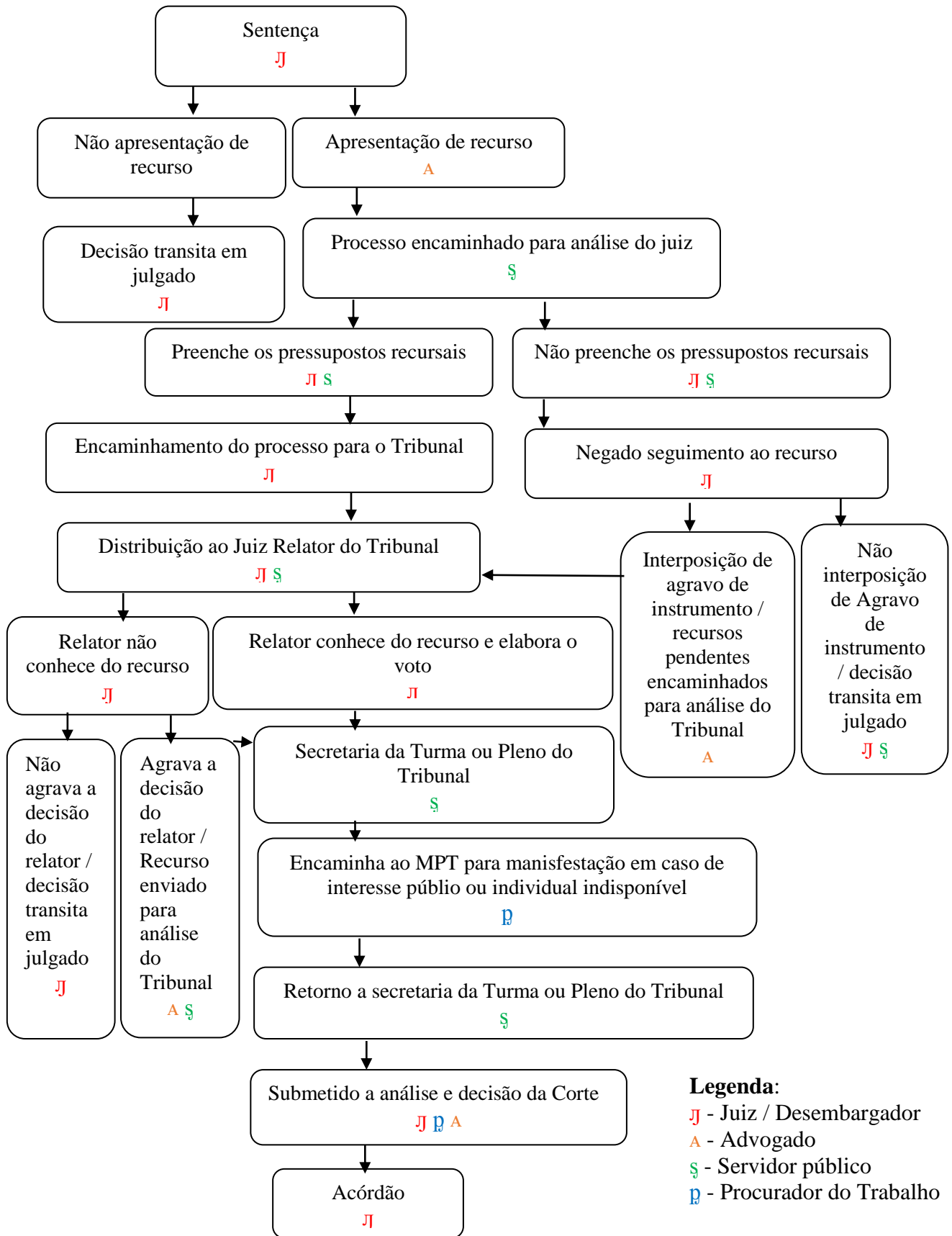


Figura 10 – Tramitação processual de rito ordinário no 2º. grau de jurisdição na Justiça do Trabalho

A EC n. 45/2004 também criou o CNJ, que passou a ter a atribuição de controlar e gerir a atuação administrativa e financeira de todo o Judiciário (Art. 103-B, § 4º).

Nesse novo modelo de gestão do Poder Judiciário, coube aos primeiros dirigentes do CNJ, composto por 15 (quinze) membros com mandato de 2 (dois) anos, admitida 1 (uma) recondução, e dirigido pelo Presidente do STF (Art. 103-B, da Constituição Federal), traçar as linhas diretivas que orientariam a gestão judiciária brasileira.

No transcorrer do desenvolvimento dos trabalhos de formação do CNJ, os seus dirigentes optaram pela adoção do modelo de gestão Balanced Scorecard para o Poder Judiciário brasileiro (Alves, 2014), tendo como marco inaugural dessa diretiva a edição da Resolução n. 70, de 18 de março de 2009, do CNJ (CNJ, 2009; Alves, 2014).

O modelo de gestão do Balanced Scorecard permitir a mensuração da performance do empreendimento a partir da fixação de um conjunto de indicadores de visualização rápida e abrangente de toda a instituição, e, baseado nesses dados, possibilita a adoção de plano de austeridade e eficiência administrativa (Galindo, 2005).

Dentro desses parâmetros de rastreamento do Poder Judiciário brasileiro, o CNJ passou a adotar práticas de gestão que, conforme pode ser verificado na Figura 11, objetivam o enxugamento do quadro de pessoal, a redução dos custos e a maior eficiência / rentabilidade dos recursos disponíveis (humanos e tecnológicos) (Alves, 2014).



Figura 11 - Mapa Estratégico do Poder Judiciário elaborado a partir da Resolução n. 70, de 18 de março de 2009 do CNJ (CNJ, 2009) – Disponível em: http://www.cnj.jus.br/images/gestao-planejamento-poder-judiciario/mapa_do_judiciario.pdf.

A Resolução n. 70/2009 do CNJ, ao estabelecer os pilares de gestão e planejamento estratégico fundamentados na eficiência operacional, no alinhamento estratégico, na gestão de pessoas e no planejamento estratégico, insere a gestão empresarial no Poder Judiciário brasileiro (Alves, 2014), o que afeta significativamente a atividade judicial, à medida que com as novas tecnologias utilizadas pelo Poder Judiciário brasileiro, em especial o processo judicial eletrônico (PJE), passou-se a ter a possibilidade de rastrear e controlar individualmente as atividades e a dinâmica de cada trabalhador, seja este magistrado ou servidor.

Nessa ótica, a crescente utilização das novas tecnologias e do PJE nos Tribunais, com a consequente migração dos processos judiciais em autos físicos para autos virtuais (Machado, 2010), tem possibilitado a ampliação das dimensões dos gabinetes dos magistrados e das secretarias das varas judiciais, à medida que, ao romper as paredes dos Tribunais com a instituição dos ambientes virtuais de trabalho para magistrados e servidores, expande-se indefinidamente o habitat laboral para qualquer local em que haja acesso à internet.

Integra essa realidade de inserção dos mecanismos de precarização da relação institucional de trabalho dos magistrados a vinculação da remuneração do juiz à produtividade, ou seja, passa a ser concedida gratificação por acúmulo de jurisdição aos magistrados que acumularem atividades que deveriam ser destinados a outros juízes ou a outros órgãos jurisdicionais, conforme Resolução n. 155 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), de 23 de outubro de 2015 (CSJT, 2015).

Nesse mesmo contexto, pode-se destacar também a tramitação de Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n. 62/2015 (Brasil, 2015), que afeta incisivamente a carreira da magistratura, à medida que veda que os futuros reajustes aos Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), que compõem a cúpula do Poder Judiciário no Brasil, alcance todos os membros da magistratura, o que proporcionará o comprometimento da recomposição salarial dos juízes brasileiros.

Os reflexos da gestão empresarial do Poder Judiciário brasileiro na organização do trabalho judicial podem ser mais bem examinados a partir do Tabela 07, formatada a partir da análise da Resolução n. 70/2009 (CNJ, 2009) e das entrevistas concedidas por magistrados¹⁴.

¹⁴ As entrevistas dos magistrados integram a “Parte II. Estudo Empírico”.

Síntese da Organização do Trabalho Judiciário	
Antes da Resolução n. 70/2009 (CNJ, 2009)	Posterior à Resolução n. 70/2009 (CNJ, 2009)
<ul style="list-style-type: none"> Inexistência de metas ou indicadores nacionais de tramitação processual nos órgãos judiciais, de modo que a gestão dos parâmetros de trabalho era setorizado por Tribunal, o que proporcionava maior autonomia na organização do trabalho entre juízes e servidores e menor pressão pela busca de resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> Fixação e cumprimento de metas nacionais de tramitação processual de curto, médio e longo prazos para os órgãos judiciais, associadas aos indicadores de resultado, o que influencia diretamente na cobrança por melhor performance entre servidores e magistrados, como também influenciam diretamente no repasse orçamentário para o Tribunal.
<ul style="list-style-type: none"> Utilização e manuseio de processos judiciais em formato físico e, de modo geral, os atos processuais eram praticados no horário de expediente e nas instalações do Fórum. 	<ul style="list-style-type: none"> Institui-se o Processo Judicial Eletrônico (PJE), tornando o processo judicial totalmente virtual, de modo a ampliar o ambiente judicial de trabalho para todo e qualquer lugar em que haja rede de internet (regulamentação do teletrabalho), como também se amplia o horário de prática dos atos processuais que (realização a qualquer horário do dia ou da noite).
<ul style="list-style-type: none"> O trabalho era realizado, de modo geral, nas instalações do Fórum, o que permitia maior interação da equipe, o exercício de atos de solidariedades entre os profissionais e o desenvolvimento conjunto de práticas criativas que aprimoravam a prestação da tutela jurisdicional. 	<ul style="list-style-type: none"> A adoção de teletrabalho e de horários flexíveis que melhor se adaptam à necessidade individual de cada trabalhador ocasionou a deterioração dos laços de solidariedade no ambiente de trabalho, fragilizando os vínculos sociais e profissionais (“ilhas de trabalho”), o que dificulta o desenvolvimento de atos criativos em prol da prestação jurisdicional.
<ul style="list-style-type: none"> A tramitação de processos judiciais em formato físico permitia a ocorrência do que juízes e servidores chamam de “tempo morto do processo” (tempo em que o processo tramitava entre as prateleiras da Vara, proporcionando melhor maturação e análise da medida a ser adotada no caso concreto). 	<ul style="list-style-type: none"> Com o PJE o “tempo morto do processo” praticamente deixou de existir, elevando a pressão pela prática de atos processuais imediatos e, por vezes, mecanizados e com assinatura “em lote”¹⁵.
<ul style="list-style-type: none"> Utilização de sistemas de controle processual mais flexível e adequado às necessidades próprias das diversas esferas do Poder Judiciário (Justiça Comum e Justiças Especializadas), o que permitia maior autonomia para magistrados e servidores na prática de atos processuais que possibilitassem a busca da prestação da tutela jurisdicional justa e adequada. 	<ul style="list-style-type: none"> A implementação do PJE estabeleceu sistema único de tramitação processual entre as diferentes esferas do Poder Judiciário, de modo a impor fluxograma fixo que impede e/ou dificulta a adoção de medidas criativas por juízes e servidores que melhor se adaptem às necessidades e peculiaridades processuais próprias da Justiça Comum ou das Justiças Especializadas¹⁶.
<ul style="list-style-type: none"> Os resultados obtidos pelo órgão judicial eram vistos como produção coletiva da equipe de trabalho, tendo um viés muito mais qualitativo do que quantitativo. 	<ul style="list-style-type: none"> A utilização do PJE permitiu o rastreamento e a individualização da produção de trabalho, de modo que o olhar dos resultados do órgão judicial passaram a ser praticamente de cunho quantitativo.

Tabela 07 – *Quadro síntese da organização do trabalho judiciário a partir dos parâmetros anteriores e posteriores à Resolução n. 70/2009, do CNJ.*

¹⁵ O PJE permite que os processos que estão aguardando a mesma execução da tarefa na tramitação processual possam ser conjuntamente decididos e assinados eletronicamente mediante o lançamento senha única, ou seja, mediante um único “click” todos os processos no mesmo quadro de tarefas podem ser assinados simultaneamente.

¹⁶ O fluxograma unificado do PJE impõe a adoção de práticas uniformizadas entre os diferentes ramos do Judiciário, como a Justiça Criminal, Trabalhista e Eleitoral, que, por via de consequência, tornam o processo mais “burocratizado”. Um exemplo dessa situação no processo trabalhista seria a tentativa de imediata execução de uma sentença julgada procedente, pois, nessa situação, o PJE condiciona a adoção dos atos executórios, como o bloqueio das contas do devedor, à prática de tarefas que o PJE denomina “trânsito em julgado”, o que torna complexa as rotinas que anteriormente eram mais simples.

A Resolução n. 70/2009 do CNJ, portanto, ao se constituir como marco regulador da gestão empresarial implantada no Poder Judiciário brasileiro, propiciou significativas mudanças na organização do trabalho no ambiente judicial.

3.2.4 - Ministério Público do Trabalho: função institucional, estrutura e atuação (judicial e extrajudicial)

O Ministério Público (MP) no Brasil, de acordo com a Constituição Federal de 1988, consiste em “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (art. 127), não integrando o Poder Judiciário e, por conseguinte, não exerce função jurisdicional, embora seja “instituição essencial à função jurisdicional”, como também não integra o Poder Executivo, haja vista que não tem seus objetivos relacionados com as funções de governo (Dinamarco, 2002).

O MP, como órgão da Administração Pública no Brasil, possui natureza “sui generis” (Theodoro Junior, 2016, p. 465), pois com identidade própria e independência, “similares ao autogoverno da magistratura” (Dinamarco, 2002, p. 689), possui chefia exercida privativamente por um dos seus membros e ampla autonomia interna de seus serviços e administração, além de orçamento próprio e gozo da prerrogativa na proposta de lei sobre política remuneratória, planos de carreira e criação/extinção de cargos (art. 127, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal).

A Carta Magna brasileira de 1988, no seu artigo 128, estrutura o MP em esferas, ou seja, Ministério Público da União (MPU) com atuação federal e o Ministério Público Estadual (MPE) com atuação localizada nos Estados da Federação (Figura 12).

O MPU subdivide-se em: Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério Público Militar (MPM) e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT).

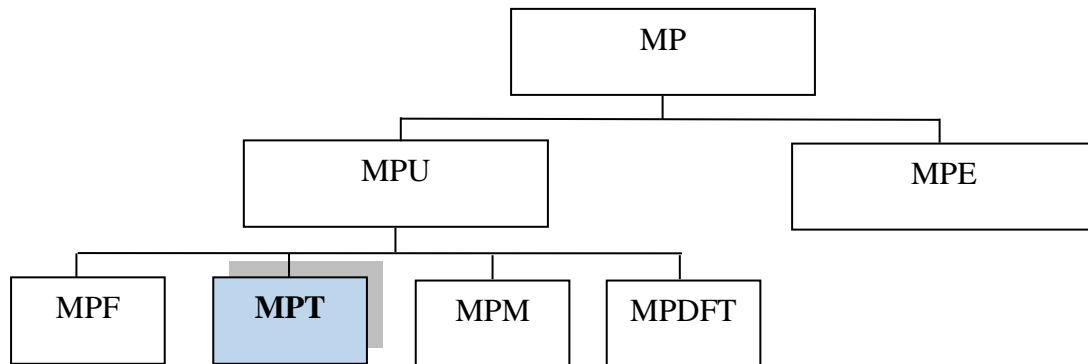


Figura 12 – Organograma do MP de acordo com a Constituição Federal do 1988

Centralizando-se na atuação do MP em matéria trabalhista, verifica-se que o MPT, como órgão do MPU, atua nas lides judiciais e na esfera extrajudicial em matérias de natureza trabalhista em que envolva a defesa da ordem jurídica trabalhista, dos interesses sociais de ordem laboral e individuais indisponíveis dos trabalhadores, de modo que, ao considerar que o texto constitucional fixa como função do MP “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos” (art. 129, inciso III), deve-se observar, no caso do MPT, que o inquérito civil e a ação civil pública devem ter como objeto a esfera do meio ambiente do trabalho e os interesses difusos e coletivos de ordem laboral (Leite, 2001; Dalazen, 1994).

O MPT, como instituição que objetiva defender as normas protetivas aplicáveis às relações laborais, tem a sua atuação, no âmbito extrajudicial, caracterizada pela prática de atos investigatórios e instrutórios próprios dos inquéritos civis que objetivam apurar as denúncias referentes às possíveis irregularidades no âmbito trabalhista (Melo, 2002).

O inquérito civil, que é instaurado por portaria ou despacho ministerial quando do acolhimento da denúncia recebida ou mesmo por ato de ofício, constitui-se em procedimento administrativo que visa investigar o ato denunciado a partir da busca de elementos de convicção para propositura de ação judicial, ou mesmo quando configurada e reconhecida a

ilegalidade do ato pelo investigado, a assinatura de termo de ajuste de conduta de forma espontânea (Melo, 2002).

No inquérito civil, são praticados atos de coleta de provas, como oitiva de testemunhas, juntada de documentos, realização de vistorias, exames, perícias, dentre outras, e, ao final, quando da elaboração do relatório circunstanciado, pode-se concluir pelo arquivamento do inquérito, quando a conduta denunciada caracterizar-se como adequada pelo ordenamento jurídico brasileiro, ou mesmo ensejar a propositura de medida judicial quando constatada a irregularidade da denúncia e manifestada a recusa da parte denunciada em estabelecer um termo de ajuste de conduta (Melo, 2002).

A ação civil pública a ser promovida pelo MPT também segue os mesmos ditames constitucionais do inquérito civil, ou seja, também objetiva a proteção do meio ambiente do trabalho e dos interesses difusos e coletivos de ordem laboral (art. 129, inciso III), porém na esfera judicial, na qual se pode inclusive utilizar os elementos colhidos no inquérito civil como subsídio para propositura da respectiva ação (Leite, 2001).

A ação civil pública no âmbito trabalhista, por ser de natureza metaindividual, objetiva a tutela de forma preventiva e reparatória o meio ambiente do trabalho e os interesses difusos e coletivos de ordem laboral (Leite, 2001), constituindo-se, portanto, como importante remédio jurídico que visa acionar o Poder Judiciário por meio de ação unitária que possua como objeto a busca por uma solução de ordem coletiva, de modo que numa única ação civil pública busca-se solução isonômica para litígios laborais comuns que afetam coletividades determinadas e indeterminadas (difusas) (Leite, 2001; Dalazen, 1994).

O MPT, no âmbito da Justiça do Trabalho, além de ter legitimidade constitucional para ajuizar ação civil pública, também possui a incumbência de atuar como fiscal da lei, de modo que nesses processos não integra o polo ativo ou passivo da ação, porém acompanha os processos que tramitam no judiciário trabalhista que envolvam “a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (art. 127, da Constituição Federal).

3.2.5 – Quadro estatístico: movimentação processual

Os dados do relatório “Justiça em Números 2016 – Ano base 2015” (CNJ, 2016) apontam que a Justiça do Trabalho, que é composta por 24 tribunais e 1.570 varas, finalizou o ano de 2015 com aproximadamente 5 milhões de processos em tramitação, ressaltando que mesmo tendo baixado cerca de 200 mil processos a mais do que o quantitativo ingressado, o estoque aumentou em 477 mil processos (10%) em relação ao ano anterior em razão do retorno de mais de 679 mil processos que foram reativados ou retornaram de instâncias superiores e voltaram a tramitar após serem baixados.

Os dados estatísticos (CNJ, 2016) também indicam que o estoque de processos na Justiça do Trabalho (5 milhões) continua aumentando desde o ano de 2009, chegando a representar 119% do total de casos baixados, de modo que o crescimento acumulado deste período foi de 53,6%, ou seja, 1,7 milhão de processos a mais em relação àquele ano. Dessa forma, mesmo que a Justiça do Trabalho fosse paralisada sem ingresso de novas demandas e com a atual produtividade de magistrados e servidores, seriam necessários cerca de 14 meses de trabalho para zerar o estoque de processos.

O número de casos novos teve tendência a aumentar no período (Figura 13), atingindo o seu máximo em 2015, 4,1 milhões de processos. O total de processos baixados cresceu em todo o período, culminando em 4,3 milhões de processos em 2015 (CNJ, 2016).

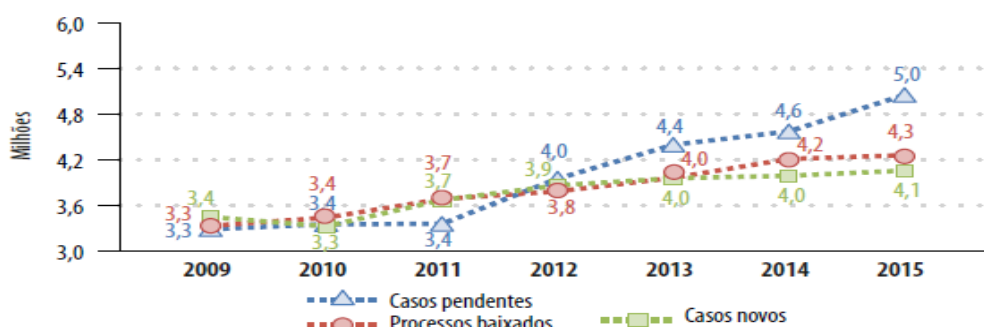


Figura 13 - Movimentação processual 2009/2015 na Justiça do Trabalho (CNJ, 2016)

Sobre os indicadores de desempenho dos magistrados (Figura 14 e 15), o Índice de Produtividade dos Magistrados (IPM) e dos Servidores da Área Judiciária (IPS- Jud) vem

aumentando desde o ano de 2009, com exceção do IPS- Jud de 2010, sendo o crescimento acumulado destes anos de 22% para o IPM e 14% para o IPS- Jud (CNJ, 2016).

A carga de trabalho (Figura 14), índice que mede o número de procedimentos pendentes ou resolvidos no ano (processos, recursos internos e incidentes) por magistrado e servidor, aumentou, proporcionalmente, ainda mais, e apresentou aumento de, respetivamente, 33% e 25% (CNJ, 2016).

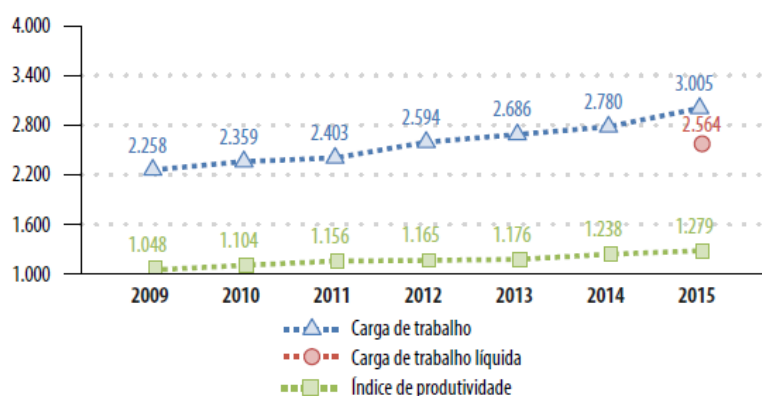


Figura 14 - Índice de produtividade e da carga de trabalho dos magistrados na Justiça do Trabalho (CNJ, 2016)

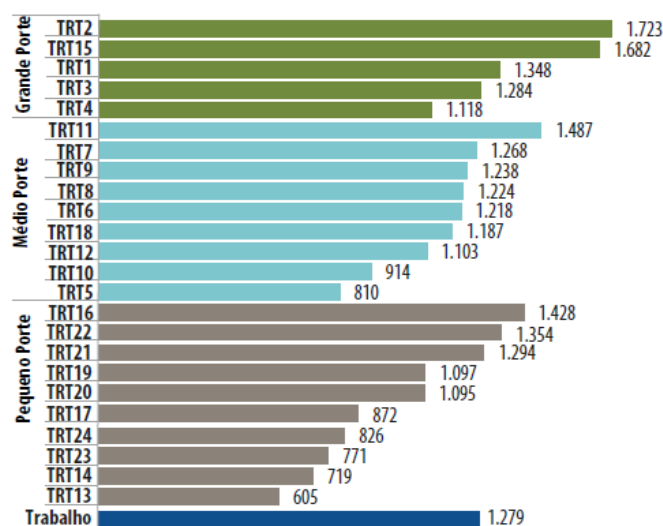


Figura 15 - Índice de produtividade dos magistrados por TRT em 2015 (CNJ, 2016)

A aferição da produtividade dos magistrados também é realizada de forma individualizada com base nos parâmetros fixados na Resolução Nº 106, de 06 de abril de 2010, do CNJ (CNJ, 2010), que estabelece:

Art. 6º Na avaliação da produtividade serão considerados os atos praticados pelo magistrado no exercício profissional, levando-se em conta os seguintes parâmetros:

I - Estrutura de trabalho, tais como:

- a) compartilhamento das atividades na unidade jurisdicional com outro magistrado (titular, substituto ou auxiliar);
- b) acervo e fluxo processual existente na unidade jurisdicional;
- c) cumulação de atividades;
- d) competência e tipo do juízo;
- e) estrutura de funcionamento da vara (recursos humanos, tecnologia, instalações físicas, recursos materiais);

II - Volume de produção, mensurado pelo:

- a) número de audiências realizadas;
- b) número de conciliações realizadas;
- c) número de decisões interlocutórias proferidas;
- d) número de sentenças proferidas, por classe processual e com priorização dos processos mais antigos;
- e) número de acórdãos e decisões proferidas em substituição ou auxílio no 2º grau, bem como em Turmas Recursais dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais;
- f) o tempo médio do processo na Vara.

O rastreamento das atividades para avaliação individualizada da produtividade dos magistrados, como a quantificação de audiências, conciliações, decisões interlocutórias, sentenças e prazos médios, é realizado automaticamente mediante o Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão) instituído pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (CGJT, 2015) que coleta os dados na plataforma PJE.

A título exemplificativo, pode-se verificar na Figura 16 uma das tabelas geradas pelo e-Gestão, na qual, para avaliação da produtividade, especifica o quantitativo das decisões judiciais e respectivos prazos individualmente por magistrado.

Juizes - Fase de Conhecimento

Período de Referência:

[illegible]

Figura 16 – Tabela do e-Gestão que especifica o quantitativo das decisões judiciais e respectivos prazos individualmente por magistrado.

Cabe destacar que os dados da produtividade individualizada são utilizados como critério objetivo para promoção do magistrado por merecimento do cargo de juiz substituto para juiz titular de Vara e do cargo de juiz titular para o cargo de desembargador nos Tribunais Regionais do Trabalho, consoante estabelece a Resolução N° 106/2010, do CNJ (CNJ, 2010), bem como esses dados podem demonstrar atraso na prestação jurisdicional e, por conseguinte, acarretar vedação na participação dos processos de promoções e de remoções para outra jurisdição, como também possibilita a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) para apurar responsabilidade funcional.

Os dados estatísticos também demonstram que o Brasil caminha a passos largos no cenário mundial como precursor na virtualização dos processos, tendo em vista que o percentual de casos novos eletrônicos tem aumentado gradativamente desde o ano de 2009 na Justiça do Trabalho, chegando a 77% dos processos novos ajuizados em 2015 (CNJ, 2016).

Sobre o prazo médio para prolação de sentença (Figura 17), verifica-se que os dados apontam que a execução (3,5 anos) leva quase seis vezes mais tempo do que a fase de conhecimento (0,6 ano) para receber uma sentença. O dado é coerente com o observado na taxa de congestionamento (CNJ, 2016).

A maior discrepância entre o tempo médio de sentença de execução e de conhecimento é observado no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), onde a execução (4,5 anos) leva mais de dez vezes mais tempo que o conhecimento para receber uma sentença (0,4 ano). Por outro lado, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT17) apresenta um tempo de sentença no conhecimento (1,1 ano) maior do que o verificado na execução (0,3 ano) (CNJ, 2016).

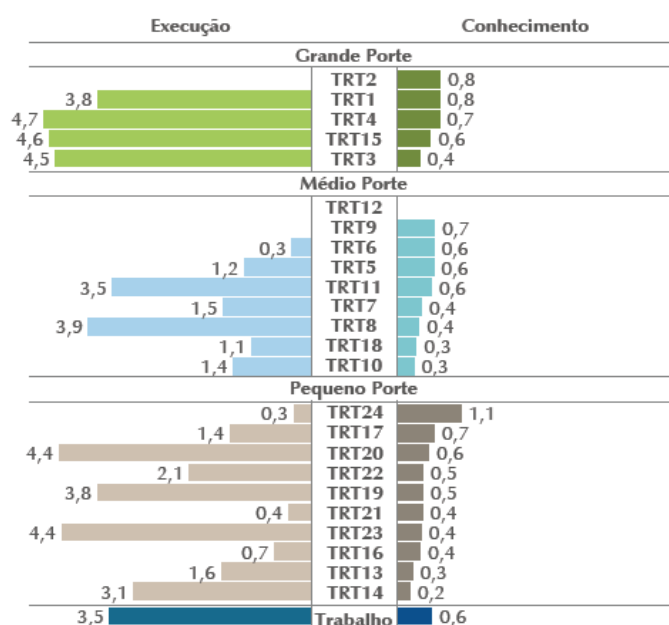


Figura 17 - Tempo médio da sentença no 1º grau: execução x conhecimento na Justiça do Trabalho em 2015 (CNJ, 2016)

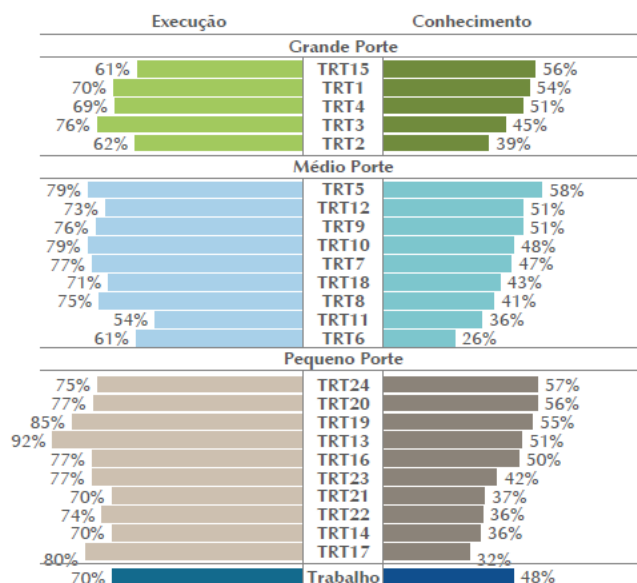


Figura 18 - Taxa de congestionamento no 1º grau na Justiça do Trabalho em 2015 (CNJ, 2016)

Os dados demonstram que a taxa de congestionamento na Justiça do Trabalho (Figura 18) subiu em 2015 de 52% para 54%, o que significa que, de cada 100 processos que tramitaram na Justiça do Trabalho durante o ano de 2015, cerca de 46 foram baixados (CNJ, 2016).

Constata-se nos dados também que a produtividade da Justiça do Trabalho é relativamente alta e vem crescendo ano após ano, totalizando no ano de 2015 quase 4,3 milhões de baixas e 4,2 milhões de sentenças. Ao correlacionar tal informação com os 3.332 magistrados em atividade jurisdicional, obtém-se média anual de 1.279 processos baixados ao ano e de 1.261 sentenças, o que equivale a mais de 5 processos baixados e sentenças proferidas por dia (CNJ, 2016).

Os juízes e os desembargadores foram capazes de melhorar no Índice de Produtividade dos Magistrados (IPM), que registrou aumento de 3% no último ano e 22% nos últimos sete anos. É importante, todavia, uma análise mais detalhada dos processos na fase de execução, pois, apesar de comporem 42% do acervo processual (2,1 milhões sob o total de 5 milhões de processos), a produtividade dos magistrados nesta fase equivale a aproximadamente um terço da produtividade aferida na fase de conhecimento (978 baixados por magistrado no conhecimento em relação a 327 baixados por magistrado na execução) (CNJ, 2016).

3.2.6 – O ambiente de trabalho judicial e a saúde: alguns dados da literatura

O ambiente judicial de trabalho tem sido objeto de investigação em alguns países, como Estados Unidos, China (Taiwan), México e Peru.

Nos Estados Unidos, os estudos indicam que a sobrecarga de processos, bem como os conflitos entre valores profissionais e pessoais são as principais fontes de estresse entre os juízes (Zimmerman, 1981; Eells & Showalter, 1994).

Zimmerman (1981), após extensas entrevistas com juízes norte americanos, verificou que o acúmulo progressivo de processos para julgamento proporciona sentimento de medo e angústia no magistrado, como também constatou que o juiz possui permanente preocupação com o seu papel de proferir decisões justas.

Os estudos realizados por Eells & Showalter (1994) destacam que o conflito entre o ideal de justiça do magistrado e a realidade do caso concreto contida nos processos também consiste em importante fonte de estresse para o magistrado.

Na China (Taiwan), os estudos realizados por Tsai & Chan (2010) indicam que o comprometimento excessivo do magistrado com a sua atividade profissional e as elevadas demandas psicológicas estão associados à ocorrência de burnout.

No México, a investigação realizada por Jesús Uribe e colaboradores (2014) constatou que o trabalho na Poder Judiciário mexicano tem acarretado desgaste emocional em 38,7% dos servidores públicos.

No Peru, a investigação realizada por Alberto Perales e colaboradores (2014) apresentou resultados abrangentes sobre a saúde dos magistrados, dentre os quais pode-se destacar a presença de estresse laboral em 33,7%, ansiedade em 12,5% e depressão em 15%.

No Brasil, cabe ressaltar, primeiramente, que a compreensão do ambiente judicial de trabalho no Brasil e dos respectivos reflexos na saúde dos agentes públicos, que englobam servidores, magistrados e procuradores do trabalho, perpassa, primeiramente, por considerar que esses profissionais, ainda que concursados e detentores de vínculo estatutário estável, possuem o estigma social de gozarem de privilégios indevidos do Estado e de serem os responsáveis pela ineficiência e morosidade dos órgãos públicos, dentre os quais o do Poder

Judiciário (Pizzinato et al., 2014; Cunha, Blank & Boing, 2009).

Nesse cenário de comprometimento da identidade profissional em face da desvalorização social, o Relatório Anual da Ouvidoria do Conselho Nacional de Justiça de 2015 (CNJ, 2015b) indica que das 15.808 reclamações realizadas, 8.048 (50,78%) são questionamentos sobre a morosidade na tramitação processual, o que proporciona, por via reflexa, a elevação da pressão no trabalho sobre os agentes públicos (Fernandes & Ferreira, 2015).

Outro aspeto importante a ser considerado é que há pouco mais de dez anos, com o discurso de modernização do Judiciário, a qual envolve a busca pela aceleração da tramitação dos processos judiciais e elevação da eficácia das decisões judiciais, procedeu-se à reforma do Poder Judiciário por meio da Emenda Constitucional n. 45, de 08 de dezembro de 2004.

A Reforma do Judiciário impulsionou a inserção de novas tecnologias, especialmente com implantação do processo judicial eletrônico (PJE) e de novas práticas de gestão, com a fixação de metas e a imposição de novas exigências aos trabalhadores (Antloga et al., 2013), porém essa nova dinâmica de trabalho elevou o volume cumulativo de tarefas e a sobrecarga de trabalho, como também evidenciou a falta de autonomia dos profissionais envolvidos nas atividades e a priorização da quantidade de julgados em detrimento da qualidade (Andrade, 2011; Antloga et al., 2013; Fernandes & Ferreira, 2015).

Sobre esse contexto difícil vivenciado pelo Poder Judiciário brasileiro, Rogério Rodrigues da Silva comenta que “a crescente demanda judicial, atrelada a ritos processuais ultrapassados, e a identidade profissional e pessoal abaladas pela desvalorização social decorrente de preconceitos constituem-se como sérias ameaças à saúde física e mental dos servidores desse poder” (Rodrigues da Silva, 2009, p. 3).

Dentre os estudos sobre a saúde no ambiente judicial de trabalho no Brasil, pode-se destacar: o realizado por Rosália Fonseca e Mary Carlotto (2011) que, a partir da análise dos prontuários médicos de afastamentos de servidores públicos do Poder Judiciário Estadual do Rio Grande do Sul, constatou que 16,2% foram afastados em decorrência de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho; a pesquisa realizada por Rogério

Rodrigues da Silva (2009) com 265 servidores públicos de Tribunal do Poder Judiciário brasileiro não especificado, em que indica moderada percepção de pressão e de liberdade no trabalho, sendo esta pressão no trabalho maior entre os que ocupam posição de gestão; a investigação realizada por Livia Fernandes e Mário Ferreira (2015), que teve a participação de 5.164 servidores públicos de Tribunal do Poder Judiciário brasileiro não especificado, demonstra que a organização do trabalho se constitui no fator mais crítico localizado na zona de mal-estar entre os trabalhadores; os estudos realizados por Carla Antloga e colaboradores (2013), que contou com a participação de 383 servidores públicos com diferentes lotações em órgão do Poder Judiciário em Brasília, também apresentam a organização do trabalho como fator preponderante de mal-estar entre os trabalhadores.

3.3 – Síntese dos principais aspetos analisados

Das reflexões a serem destacadas do presente capítulo, verifica-se que chama atenção a denominação “Justiça em Números” do relatório produzido anualmente pelo CNJ, haja vista que retrata muito mais do que dados estatísticos sobre a produtividade e a tramitação processual, na verdade a nomenclatura do relatório em questão chama atenção para o viés eminentemente quantitativo da performance do Poder Judiciário brasileiro que o CNJ tem implementado a partir do estabelecimento de indicadores e parâmetros estratégicos que objetivam alcançar eficiência administrativa.

Nesse contexto, o CNJ tem implantado a gestão empresarial do Judiciário (Alves, 2014) por meio da imposição de metas nacionais de tramitação processual de curto, médio e longo prazo para os órgãos judiciais que, associada aos indicadores de resultado, pressionam os profissionais na busca por maior produtividade; desencadeiam concorrência entre os trabalhadores; e, por via de consequência, comprometem os relacionamentos, precarizam os vínculos de solidariedade e proporcionam um ambiente de trabalho doente.

Prosseguem-se as reflexões no capítulo seguinte, que inicia a “Parte II. Estudo Empírico”, mediante a descrição da caminhada metodológica da pesquisa de campo (quantitativa e qualitativa) sobre a dinâmica laboral dos profissionais que atuam na Justiça do Trabalho no Brasil (juízes, procuradores e servidores públicos), na qual se incluem os instrumentos e técnicas utilizadas; o desenho do estudo; as características da amostra e os procedimentos de validação.

PARTE II. ESTUDO EMPÍRICO

4. METODOLOGIA

“Quando se fala de saúde ou doença, observa-se que essas duas categorias trazem uma carga histórica, cultural, política e ideológica que não pode ser contida apenas em números ou num dado estatístico, embora os estudos de ordem quantitativa apresentem um quadro de magnitude e de tendências que as abordagens históricas e socioantropológicas não informam. Ambas as abordagens são importantes e o ideal no campo da pesquisa em saúde é que sejam trabalhadas de forma que se complementem sistematicamente” (Minayo, 2014, p. 43).

4.1 – Abordagem inicial

O presente capítulo, ao inaugurar a “Parte II. Estudo Empírico”, propõe apresentar os objetivos do estudo, as questões de investigação e a caminhada metodológica a ser desenvolvida para analisar os fatores psicossociais no ambiente laboral do Poder Judiciário trabalhista brasileiro e as repercussões na saúde de servidores, procuradores e magistrados trabalhistas.

Nesse sentido, optou-se pela metodologia de investigação descritiva e analítica por possibilitar a caracterização dos aspectos socioprofissionais da amostra, a identificação das condições de trabalho e de saúde no ambiente judicial, como também a integração e a interpretação dos resultados para a melhor compreensão da complexidade das relações sociolaborais do Poder Judiciário brasileiro (Minayo, 2014; Creswell, 2010).

Nessa perspectiva, apresenta-se o desenho do estudo e as características da amostra, bem como as justificativas de escolha e descrição dos inquéritos utilizados (Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q), Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9) e do Perfil de Saúde Nottingham (PSN)).

Os dados obtidos nos inquéritos (pesquisa quantitativa), ao permitirem uma primeira visão do ambiente judicial de trabalho, possibilitaram o aprofundamento da investigação mediante a aplicação da técnica da entrevista semiestruturada (pesquisa qualitativa) e, por conseguinte, na utilização da análise temática no material obtido nas entrevistas.

Finaliza-se o capítulo com a síntese dos principais assuntos analisados, fixando parâmetros para prosseguimento do estudo no capítulo seguinte.

4.2 – Objetivo do estudo, questões de investigação e metodologia

As transformações do ambiente de trabalho a partir da adoção das formas contemporâneas de gestão, que se baseiam em sistemáticas como a redução do quadro de empregados; a diminuição dos custos de produção; o maior controle da produtividade; a avaliação individualizada e a comparação dos resultados; o estabelecimento de metas e a generalização da concorrência entre os trabalhadores (Dejours, 2007a), têm ocasionado repercussões danosas à saúde do trabalhador em face da maior potencialidade de exposição dos trabalhadores aos fatores psicossociais (Costa & Santos, 2013).

Essas novas formas contemporâneas de gestão empresarial expandiram-se entre os mais diversos níveis de organizações privadas, desencadeando o afloramento dos principais riscos psicossociais, tais como de: elevação da intensidade e do tempo de trabalho; aumento das exigências emocionais; restrição da autonomia do trabalhador; deterioração das relações sociais no ambiente laboral; desencadeamento de conflitos de valores (ética x produção); e precarização das condições e dos contratos de trabalho (Gollac & Bodier, 2011).

Toda essa complexa realidade sociolaboral tem se expandido também para as organizações públicas, dentre as quais se inclui o Poder Judiciário brasileiro (Alves, 2014; Farah, 2016), sendo esta uma área ainda pouco estudada no âmbito científico.

Nesse sentido, em face da grande relevância temática, como também considerando o campo fértil de estudo ainda pouco explorado, fixou-se como objetivo principal analisar os fatores psicossociais no ambiente laboral do Poder Judiciário trabalhista brasileiro e as respectivas repercussões na saúde de servidores, procuradores e magistrados trabalhistas.

Como forma de alcançar o objetivo principal do estudo proposto, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos:

- Analisar a organização e as condições de trabalho no Poder Judiciário trabalhista brasileiro;
- Estudar a possível exposição dos trabalhadores a fatores psicossociais de risco no ambiente judicial brasileiro a partir dos

inquéritos Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q), Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9) e do Perfil de Saúde Nottingham (PSN);

- Investigar a possível associação entre os fatores psicossociais relacionados com o trabalho judicial e a saúde;
- Propor medidas destinadas a minimizar os efeitos dos possíveis riscos psicossociais e promover a saúde no ambiente judicial de trabalho.

Cabe destacar que a base teórico-científico desenvolvida na “Parte I. Revisão de Literatura” e “Parte II. Trabalho em Ambiente Judicial”, ao alicerçar a formulação dos objetivos (principal e específicos) do presente estudo, também permitiu o desenvolvimento das seguintes questões de investigação:

- quais são os principais fatores psicossociais de risco a que os trabalhadores do judiciário consideram que estão expostos?
- que impactos na saúde são percebidos resultantes desta exposição?
- a que condições e a que formas de organização do trabalho esses trabalhadores associam os fatores de risco cuja exposição pode pôr em causa a saúde ou a qualidade do trabalho?

Como forma de realizar a análise dos objetivos fixados e responder às questões de investigação propostas, optou-se pela metodologia de investigação descritiva e analítica por possibilitar a caracterização dos aspetos socioprofissionais da amostra, tais como sexo, estado civil, faixa etária, cargo e nível de estudos, como também a identificação das condições de trabalho e de saúde no ambiente judicial a partir da adoção dos métodos de natureza quantitativa (inquéritos) e qualitativa (entrevistas); o que permite, num segundo momento, a integração e a interpretação dos resultados obtidos para melhor compreender a complexidade das relações sociolaborais do Poder Judiciário brasileiro (Minayo, 2014; Creswell, 2010).

4.3 – Desenho do estudo e características da amostra

Considerando a sistemática metodológica utilizada no presente estudo, inicialmente procedeu-se à coleta dos dados quantitativos mediante a participação em questionário autoaplicável sobre informações socioprofissionais, bem como sobre aspectos relacionados às condições de trabalho e à saúde do trabalhador.

Os participantes desse estudo¹⁷, compostos por servidores, juízes e procuradores do trabalho, tiveram acesso aos inquéritos no período de 02.11.2015 a 31.12.2015 em link específico disponível em plataforma eletrônica (Figura 19), sendo assegurada a participação voluntária e anônima mediante expressa manifestação de anuência em participar da pesquisa.



Análise do nível de saúde e bem-estar no judiciário trabalhista

Juízes do Trabalho

Consentimento

A participação neste estudo é voluntária, sendo garantido o anonimato.

- ☐ Aceito participar voluntariamente deste estudo
- ☐ Não aceito participar deste estudo

Figura 19 – Imagem exemplificativa da tela inicial do link de pesquisa dos juízes do trabalho que, com os respectivos ajustes, também foi utilizada com procuradores do trabalho e servidores da Justiça do Trabalho.

¹⁷ Sobre a descrição dos cargos e atividades dos servidores da Justiça do Trabalho, verificar no tópico 3.2.2 – Servidores públicos, juízes e procuradores: delimitação conceitual e descrição das atividades profissionais.

Os dados obtidos foram submetidos ao tratamento estatístico mediante a utilização do software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 22.0 para Microsoft Windows.

A amostra dos servidores compreende 1.862 funcionários públicos que integram a Justiça do Trabalho, o que representa 3,36% da totalidade dos 55.325 servidores do Poder Judiciário Trabalhista do Brasil, conforme relatório Justiça em Números 2015 editado pelo CNJ (CNJ, 2015a).

Na amostra dos servidores, conforme indica a Tabela 08, verifica-se que a maioria é do sexo feminino (56% do sexo feminino e 44% do sexo masculino), casados (55,4% casados, 22,8% solteiros, 12,4 união estável, 8,8 divorciados e 0,6 viúvos).

Os servidores participantes da pesquisa se encontram distribuídos por todas as regiões do Brasil, sendo que 42,4% residem na região sudeste, 11,6% na região sul, 14% na região centro-oeste, 15,5% na região nordeste e 16,6% na região norte.

No que tange à faixa etária, grande parte da amostra de servidores integra o grupo etário na faixa de 45 a 54 anos (37,3%), estando o restante nos grupos de até 29 anos (9,7%), de 30 a 34 anos (17,6%), de 35 a 39 anos (12,8%), de 40 a 44 anos (14,3%) e acima de 54 anos (8,3%).

O exercício do cargo de técnico judiciário representa a maioria dos participantes (60,8%), sendo que o restante exerce os cargos de analista judiciário (31,6%), auxiliar judiciário (0,3%), oficial de justiça (3,5%), agente de segurança (1,7%), agente administrativo (0,1%) e cargo comissionado (2%), estando grande parte trabalhando no Poder Judiciário Trabalhista há mais de 10 anos (53,2%), com o restante no espectro de trabalhadores que possuem vínculo de trabalho com o Judiciário Trabalhista há menos de 1 ano (4,8%), de 1 a 5 anos (26,8%) e de 6 a 10 anos (15,2%).

Com relação ao nível de escolaridade, 62,4% dos servidores possuem pós-graduação (58,8% pós-graduação *lato sensu*, 3,4% mestrado e 0,2% doutorado), 30,9% possuem apenas graduação e 6,7% concluíram apenas o nível médio.

		Masculino (n)	Masculino (%)	Feminino (n)	Feminino (%)
Estado Civil	Solteiro (a)	165	38,8%	260	61,2%
	Casado (a)	503	48,9%	525	51,1%
	União estável	104	45,2%	126	54,8%
	Viúvo (a)	1	10,0%	9	90,0%
	Divorciado (a)	44	27,2%	118	72,8%
Faixa Etária	Até 29 anos	92	51,1%	88	48,9%
	De 30 a 34 anos	145	44,3%	182	55,7%
	De 35 a 39 anos	95	39,9%	143	60,1%
	De 40 a 44 anos	116	43,6%	150	56,4%
	De 45 a 54 anos	301	43,4%	392	56,6%
	Mais de 54 anos	69	45,1%	84	54,9%
Cargo	Técnico judiciário	488	43,3%	640	56,7%
	Analista judiciário	242	41,2%	345	58,8%
	Auxiliar judiciário	4	66,7%	2	33,3%
	Oficial de justiça	33	50,8%	32	49,2%
	Agente de segurança	31	96,9%	1	3,1%
	Agente administrativo	0	0,0%	1	100,0%
	Cargo comissionado	20	52,6%	18	47,4%
Tribunais por Regiões	Sudeste	310	39,4%	476	60,6%
	Sul	93	43,1%	123	56,9%
	Centro-oeste	119	45,9%	140	54,1%
	Norte	163	53,1%	144	46,9%
	Nordeste	133	46,0%	156	54,0%
Tempo de Serviço	Menos de 1 ano	39	43,8%	50	56,2%
	De 1 a 5 anos	230	46,6%	264	53,4%
	6 a 10 anos	125	44,8%	154	55,2%
	Mais de 10 anos	418	42,7%	560	57,3%
Nível de Estudo	Nível médio	82	67,2%	40	32,8%
	Graduação	269	47,2%	301	52,8%
	Especialização	436	39,9%	657	60,1%
	Mestrado	29	45,3%	35	54,7%
	Doutorado	2	50,0%	2	50,0%

Tabela 08 – Características socioprofissionais da amostra de servidores do Poder Judiciário Trabalhista.

A amostra dos juízes compreende 263 magistrados trabalhistas que exercem o poder jurisdicional para processar, conciliar e julgar lides oriundas das relações de trabalho, conforme estabelece o art. 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o que representa 7,73% da totalidade dos 3.400 juízes do trabalho que atuam no país, conforme relatório Justiça em Números 2015 editado pelo CNJ (CNJ, 2015a).

Na amostra dos magistrados, consoante Tabela 09, verifica-se que a distribuição por sexo é relativamente equilibrada (49,6% do sexo feminino, 50,4% do sexo masculino), sendo a maioria casada (65%) e o restante solteiro (11,8%), viúvo (1,1%), divorciado (8,4%) ou mantém união estável (13,7%).

Os magistrados trabalhistas participantes da pesquisa se encontram distribuídos por todas as regiões do Brasil, sendo que 32,7 % residem na região sudeste, 27 % na região sul, 4,5 % na região centro-oeste, 11,8 % na região nordeste e 24 % na região norte.

Sobre a faixa etária, grande parte da amostra de magistrados integra o grupo etário na faixa de 45 a 54 anos (39,5%), estando o restante nos grupos de até 29 anos (2,7%), de 30 a 34 anos (15,2%), de 35 a 39 anos (17,5%), de 40 a 44 anos (16%) e acima de 54 anos (9,1%).

Com relação ao exercício dos cargos, há um equilíbrio na participação entre juízes do trabalho substituto (42,6%) e juízes do trabalho titulares de Vara (48,3%), sendo o restante de desembargadores (8,7) e ministro (0,4) das Cortes Trabalhistas, o que demonstra que a amostra engloba a efetiva participação na pesquisa de magistrados do 1º, 2º e 3º grau de jurisdição do Poder Judiciário Trabalhista brasileiro, estando a maioria dos participantes exercendo a jurisdição trabalhista há mais de 10 anos (58,6%), de modo que o restante do espectro é composto por magistrados que possuem vínculo institucional com o Judiciário Trabalhista há menos de 1 ano (0,8%), de 1 a 5 anos (19,7%) e de 6 a 10 anos (20,9%).

No que tange ao nível de escolaridade, 78,3% dos magistrados possuem pós-graduação (53,6% pós-graduação *lato sensu*, 17,1% mestrado, 7,2% doutorado e 0,4% pós-doutorado) e o restante possui apenas graduação (21,7%).

		Masculino (n)	Masculino (%)	Feminino (n)	Feminino (%)
Estado Civil	Solteiro (a)	14	45,2%	17	54,8%
	Casado (a)	95	55,9%	75	44,1%
	União estável	16	44,4%	20	55,6%
	Viúvo (a)	2	66,7%	1	33,3%
	Divorciado (a)	5	22,7%	17	77,3%
Faixa Etária	Até 29 anos	5	71,4%	2	28,6%
	De 30 a 34 anos	18	45,0%	22	55,0%
	De 35 a 39 anos	18	39,1%	28	60,9%
	De 40 a 44 anos	23	54,8%	19	45,2%
	De 45 a 54 anos	53	51,5%	50	48,5%
	Mais de 54 anos	15	62,5%	9	37,5%
Cargo	Juiz do Trabalho Substituto	56	50,0%	56	50,0%
	Juiz do Trabalho Titular	61	48,4%	65	51,6%
	Desembargador do Trabalho	15	65,2%	8	34,8%
	Ministro do TST	0	0,0%	1	100,0%
Tribunais por Região	Sudeste	41	47,7%	45	52,3%
	Sul	36	51,4%	34	48,6%
	Centro-oeste	6	50,0%	6	50,0%
	Norte	32	50,8%	31	49,2%
	Nordeste	17	54,8%	14	45,2%
Tempo de Serviço	Menos de 1 ano	1	50,0%	1	50,0%
	De 1 a 5 anos	25	48,1%	27	51,9%
	6 a 10 anos	26	47,3%	29	52,7%
	Mais de 10 anos	80	52,3%	73	47,7%
Nível de Estudos	Graduação	30	52,6%	27	47,4%
	Especialização	60	42,9%	80	57,1%
	Mestrado	29	64,4%	16	35,6%
	Doutorado	12	63,2%	7	36,8%
	Pós-doutorado	1	100,0%	0	0,0%

Tabela 09 – Características socioprofissionais da amostra de magistrados do Poder Judiciário Trabalhista.

A amostra dos procuradores compreende 114 membros do Ministério Público do Trabalho (MPT) que atuam nas lides judiciais e na esfera extrajudicial em matérias de natureza trabalhista que envolvem a defesa da ordem jurídica trabalhista, dos interesses sociais de ordem laboral e individuais indisponíveis dos trabalhadores, conforme estabelece o art. 129, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o que representa 15,2% da totalidade dos 750 procuradores do trabalho que atuam no país, conforme relatório “Ministério Público - um retrato” (CNMP, 2015).

Na amostra dos procuradores do trabalho, conforme Tabela 10, verifica-se que a distribuição por sexo é equilibrada (47,4% do sexo feminino, 52,6% do sexo masculino), sendo a grande maioria casada (74,6%) e o restante solteiro (12,3%), divorciado (7%) ou em união estável (6,1%).

Os procuradores do trabalho participantes da pesquisa se encontram distribuídos por todas as regiões do Brasil, sendo que 39,5% residem na região sudeste, 23,7% na região sul, 10,5% na região centro-oeste, 14,9% na região nordeste e 11,4% na região norte.

Sobre a faixa etária, grande parte da amostra de magistrados integra o grupo etário na faixa de 30 a 34 anos (28,1%) e de 45 a 54 anos (35,1%), estando o restante nos grupos de até 29 anos (0,9%), de 35 a 39 anos (15,7%), de 40 a 44 anos (8,8%) e acima de 54 anos (11,4%).

Com relação ao exercício dos cargos, a grande maioria ocupa o cargo de procurador do trabalho (78,9%), sendo que o restante exerce o cargo de procurador regional do trabalho (19,3%) e subprocurador geral do trabalho (1,8%), estando grande parte dos participantes exercendo as suas atividades profissionais há mais de 10 anos (47,8%), de modo que o restante é composto por procuradores que possuem vínculo institucional com o Ministério Público do Trabalho há menos de 1 ano (1,7%), de 1 a 5 anos (30,1%) e de 6 a 10 anos (20,4%).

No que tange ao nível de escolaridade, 86% dos procuradores do trabalho possuem pós-graduação (63,2% pós-graduação *lato sensu*, 14,9% mestrado, 7,9%) e o restante possui apenas graduação (14%).

		Masculino (n)	Masculino (%)	Feminino (n)	Feminino (%)
Estado Civil	Solteiro (a)	3	21,4%	11	78,6%
	Casado (a)	51	60,0%	34	40,0%
	União estável	3	42,9%	4	57,1%
	Divorciado (a)	3	37,5%	5	62,5%
Faixa Etária	Até 29 anos	0	0,0%	1	100,0%
	De 30 a 34 anos	13	40,6%	19	59,4%
	De 35 a 39 anos	9	50,0%	9	50,0%
	De 40 a 44 anos	4	40,0%	6	60,0%
	De 45 a 54 anos	25	62,5%	15	37,5%
	Mais de 54 anos	9	69,2%	4	30,8%
Cargo	Procurador do Trabalho	48	53,3%	42	46,7%
	Procurador Regional do Trabalho	11	50,0%	11	50,0%
	Subprocurador-Geral do Trabalho	1	50,0%	1	50,0%
Procuradorias por Região	Sudeste	24	53,3%	21	46,7%
	Sul	12	44,4%	15	55,6%
	Centro-oeste	7	58,3%	5	41,7%
	Norte	6	46,2%	7	53,8%
	Nordeste	11	64,7%	6	35,3%
Tempo de Serviço	Menos de 1 ano	1	50,0%	1	50,0%
	De 1 a 5 anos	15	44,1%	19	55,9%
	6 a 10 anos	14	60,9%	9	39,1%
	Mais de 10 anos	30	55,6%	24	44,4%
Nível de Estudo	Graduação em curso superior	10	62,5%	6	37,5%
	Especialização	37	51,4%	35	48,6%
	Mestrado	8	47,1%	9	52,9%
	Doutorado	5	55,6%	4	44,4%

Tabela 10 – Características socioprofissionais da amostra de procuradores do trabalho.

Após aplicação dos inquéritos sobre os aspetos socioprofissionais, bem como sobre condições de trabalho e de saúde do trabalhador investigadas a partir do Effort-reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q), o Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9) e o Perfil de Saúde Nottingham (PSN), iniciou-se a abordagem qualitativa por meio da realização das entrevistas individuais que ocorreram no período de janeiro de 2016 a junho do 2016.

Cabe destacar que, durante o período de realização das entrevistas, foram enviados convites por meio eletrônico (e-mail), bem como contatos telefônicos e pessoais com diversos servidores, magistrados e procuradores para a realização de entrevistas individualizadas, esclarecendo-se na oportunidade os objetivos da investigação e a garantia de padrões éticos, como o anonimato dos entrevistados, obtendo-se a disponibilidade de 01 (um) procurador do trabalho, 02 (dois) servidores e 13 (treze) juízes do trabalho para voluntariamente serem entrevistados, sendo que, no caso específico dos magistrados, a amostra disponível envolvia todos os graus de jurisdição, ou seja, 1º. Grau (juízes substitutos e juízes titulares de Vara), 2º. Grau (desembargadores de TRT's) e 3º. Grau de Jurisdição (ministro do TST), por esses motivos optou-se pela limitação da amostra qualitativa ao espectro dos magistrados trabalhistas.

Nas entrevistas, efetivamente participaram 13 magistrados (10 do sexo masculino ou 76,92% e 3 do sexo feminino ou 23,08%) que exercem os cargos de juízes substitutos (04 participantes ou 30,76%), juízes titulares de Vara (05 participantes ou 38,46%), desembargadores de TRT's (03 participantes ou 23,08%) e ministro do TST (01 participante ou 7,7%), estando divididos pelas regiões sudeste (02 participantes – 15,4%), sul (01 participante ou 7,7%), centro-oeste (02 participantes – 15,4%) e norte (08 participantes – 61,5%) do Brasil.

4.4 – Instrumentos utilizados

Buscando obter respostas à complexidade que envolve as relações de trabalho e saúde no ambiente judicial, procurou-se, mediante a adoção da abordagem mista, integrar os níveis de análise que envolvam as correlações estatísticas com o estudo exploratório e abrangente da pesquisa qualitativa (Volkoff, 2010).

Na abordagem quantitativa, como forma de obter as primeiras pistas sobre as condições de labor, como também sobre o bem-estar e a saúde dos trabalhadores, optou-se pela escolha de inquéritos investigativos que preenchessem os seguintes critérios:

- 1 – aplicado à análise das condições de trabalho;
- 2 – validado cientificamente por grupos de estudos internacionais e com reconhecido valor investigativo;
- 3 - traduzido para diversos países, incluindo a língua portuguesa falada no Brasil, com resultados que permitam considerar a existência de equivalência entre as medidas da escala em sua forma original e adaptada.

Na busca pela definição dos instrumentos, identificou-se, primeiramente, a possibilidade de utilização do Modelo demanda-controle (Karasek, 1979) e do Modelo de desequilíbrio esforço-recompensa (Siegrist, 1996) por preencherem os parâmetros para definição dos inquéritos investigativos.

O estudo mais aprofundado sobre os modelos demonstrou que os mecanismos de análise e objetivos são bastante semelhantes. Entretanto, verificou-se que o modelo de Siegrist apresenta vantagens por expandir a definição de controle proposto por Karasek (Schall et al., 1994), bem como por incluir na análise aspectos relacionados à segurança no trabalho e à mobilidade ascendente (promoção) (Vasconcelos & Guimarães, 2009).

Cabe registrar também que o modelo de Siegrist tem sido utilizado para analisar a possível associação entre as relações de trabalho e doenças cardiovasculares, disfunções imunológicas e desordens psiquiátricas (Tsutsumi et al., 2002).

Desse modo, por preencher os parâmetros iniciais de validação científica e adaptação transcultural; por agregar importantes elementos atinentes às condições de trabalho, aos riscos psicossociais e às possíveis ocorrências de distúrbios físicos e psicológicos resultantes do descompasso entre o esforço e a recompensa na relação laboral; e por apresentar vantagens quando comparado com o modelo de Karasek, optou-se pela utilização do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa e do respectivo inquérito Effort-Reward Imbalance Questionnaire – ERI-Q (Siegrist, 1996).

Após a definição da utilização do ERI-Q, entendeu-se por necessário utilizar também inquéritos que agregassem dados sobre o estado de saúde dos trabalhadores para melhor compreensão dos impactos da exposição dos riscos psicossociais na saúde dos trabalhadores.

Nesse sentido, observou-se que o Perfil de Saúde Nottingham (PSN) e Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9) preencheram os parâmetros iniciais de validação científica e adaptação transcultural fixados anteriormente, como também possibilitam o fornecimento de importantes dados sobre o estado de saúde, sendo o PSN considerado um dos melhores instrumentos preditores de elementos gerais sobre a saúde (Derriennic, Touranchet, & Volkoff, 1996) e o PHQ-9 apresenta relevantes indicadores utilizados para o diagnóstico de transtornos mentais comuns (Cameron et al., 2008).

Assim, definiu-se como instrumentos para realização da abordagem quantitativa: ERI-Q, PSN e PHQ-9.

Após a análise dos dados fornecidos pelos respectivos inquéritos, buscou-se aprofundar o estudo mediante a realização de entrevistas que, ao agregarem a construção de informações pertinentes ao objetivo da investigação, tornaram possível a efetiva inserção da pesquisa na realidade do trabalho judicial e a melhor compreensão das implicações das condições de labor na saúde dos profissionais envolvidos (Volkoff, 2010).

4.4.1 – Effort-Reward Imbalance Questionnaire – ERI-Q

O ERI-Q, como instrumento do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa elaborado por Siegrist (Siegrist et al., 2004), objetiva fornecer elementos que possam demonstrar a ocorrência de possíveis distúrbios psicológicos no ambiente de trabalho resultantes do descompasso entre os esforços feitos pelos trabalhadores e as recompensas que recebem do empregador (salário, estima, oportunidades de carreira e segurança do emprego).

O modelo esforço-recompensa baseia-se nos parâmetros de reciprocidade relacionados ao intercâmbio na vida profissional, de modo que a maior necessidade de controle responde de maneira inflexível às situações de trabalho que exigem muito esforço e

oferecem baixa recompensa, acarretando estresse e predispondo ao adoecimento (Silva & Barreto, 2010).

Dois componentes de esforço-recompensa são contemplados no modelo: um extrínseco e um intrínseco. O componente extrínseco tem como foco as condições do trabalho indicativas do esforço (demandas, obrigações) e as recompensas (dinheiro, apoio, oportunidades na carreira e segurança). O componente intrínseco enfoca o estilo pessoal de ajustamento, denominado comprometimento excessivo (*overcommitment*). Esse comprometimento excessivo define um conjunto de atitudes, comportamentos e emoções que refletem esforço excessivo combinado com forte desejo de ser aprovado e estimado (Silva & Barreto, 2010).

Assim, de acordo com o modelo esforço-recompensa, o esforço no trabalho é disposto como parte do contrato social que deveria ser retribuído por meio de recompensa adequada (três formas de recompensa adequada: dinheiro, estima, e oportunidades de carreira, incluindo a segurança no emprego) para impactar positivamente a saúde do trabalhador (Siegrist, 2012).

A violação desse contrato social e o respectivo desequilíbrio na relação laboral (desequilíbrio entre o esforço (alto) e recompensa (baixa)) é proporcionado pelas seguintes razões: (1) contratos de trabalhos mal estruturados devido à falta de alternativas no mercado de trabalho; (2) escolha estratégica (submeter-se às condições de trabalho desfavoráveis como investimento antecipado objetivando melhoras futuras na carreira); e (3) comprometimento e esforço excessivo (*'overcommitment'*) com as atividades laborais (Siegrist, 2012).

As 03 (três) formas de desequilíbrio do contrato de trabalho indicado no modelo ERI-Q estão representados na Figura 20.

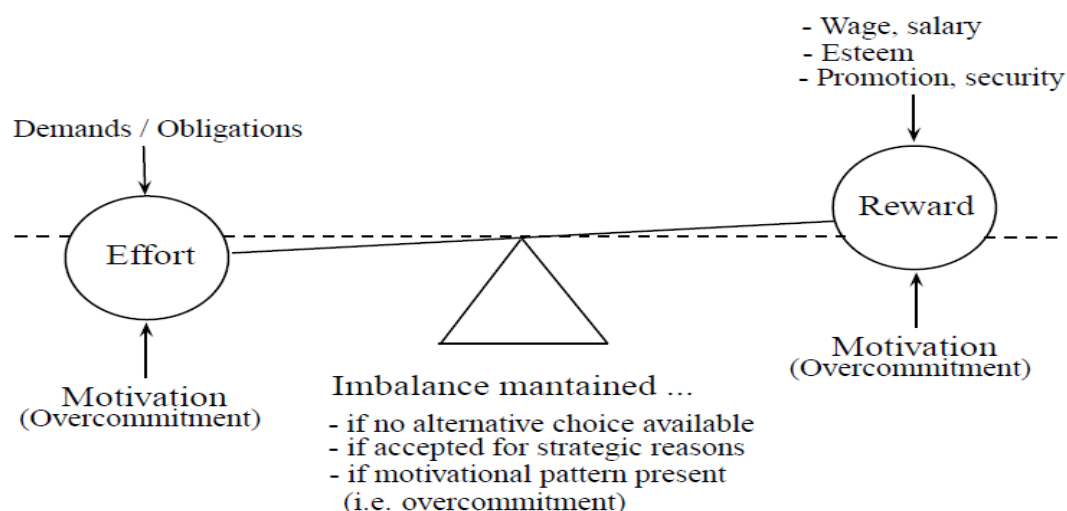


Figura 20 – Modelo esforço-recompensa ERI-Q (Siegrist 2012).

Para instrumentalizar o desequilíbrio do modelo esforço-recompensa, Siegrist elaborou o inquérito “Effort-Reward Imbalance Questionnaire – ERI-Q” (Siegrist, 1996), que originalmente possuía 46 itens e atualmente possui versão reduzida com 23 itens (Siegrist et al., 2004).

O ERI-Q foi traduzido e validado para línguas de diversos países, como por exemplo, Alemanha (Siegrist et al., 2004); França (Niedhammer et al., 2000); Japão (Tsutsumi et al., 2001) e Espanha (Macías-Robles et al., 2003).

Para a língua portuguesa, a versão reduzida do ERI-Q foi validada e adaptada por Chor (Chor et al., 2008), também obtendo resultados que permitem considerar a existência de equivalência entre as medidas da escala em sua forma original e adaptada.

O ERI-Q utilizado na presente pesquisa considerou a versão reduzida contendo 23 itens, bem como considerou a adaptação transcultural do modelo para o português falado no Brasil, mantendo as suas propriedades psicométricas (Chor et al., 2008).

O ERI-Q apresenta as dimensões de esforço, recompensa e comprometimento excessivo, sendo avaliadas numa escala tipo de Likert.

Com base nos pressupostos teóricos da escala ERI-Q (Siegrist, 2012), fixou-se como ponto de corte os valores da mediana, usando valores dicotomizados (alto e baixo) nos scores das dimensões esforço e recompensa.

4.4.2 – Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9)

O PHQ-9, como versão derivada do PRIME-MD, consiste num instrumento utilizado para diagnósticos de transtornos mentais comuns (Spitzer et al., 1999) a partir de 09 (nove) itens que podem indicar a presença dos sintomas considerados para transtorno depressivo maior de acordo com o estabelecido no Manual Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais (DSM-IV-TR, 2000).

O transtorno depressivo maior se apresenta como depressão crônica, não-episódica e de recorrência, proporcionando prejuízo de ordem psicossíquica no indivíduo, além de possível morbimortalidade por suicídio ou por associação com outras doenças (Amaral, 2007).

Os nove sintomas do transtorno depressivo maior consistem em humor deprimido, anedonia (perda de interesse ou prazer em fazer as coisas), problemas com o sono, cansaço ou falta de energia, mudança no apetite ou peso, sentimento de culpa ou inutilidade, problemas de concentração, sentir-se lento ou inquieto e pensamentos suicidas (Santos, 2013).

No aspecto dos indicadores psicométricos, o PHQ-9 tem apontado resultados coerentes e satisfatórios (Cameron et al., 2008), como também tem apresentado consistência interna indicada pelas medidas de alfa de Cronbach entre 0,86 e 0,89 e sensibilidade em torno de 88% para o ponto de corte no escore de dez (Kroenke, 2001).

O PHQ-9 utilizado no presente estudo considerou a adaptação transcultural do modelo para o português falado no Brasil, mantendo as suas propriedades psicométricas (Osório, 2009), estando estruturado na escala Likert com variação de 0 a 3, ou seja, dentre as quatro opções de resposta, o participante do inquérito pode obter o escore em cada item que vai de 0 (“nenhuma vez”), 1 (“vários dias”), 2 (“mais da metade dos dias”) a 3 (“quase todos os dias”), de modo que ao final dos 9 itens, pode obter o resultado entre 0 e 27, sendo que

estudos identificaram a sensibilidade de 88% para o ponto de corte a partir do escore 10 para diagnosticar a depressão maior, podendo variar de depressão moderada, depressão moderadamente severa e depressão grave (Kroenke, 2001; Wittkamp et al., 2009).

4.4.3 – Perfil de Saúde Nottingham (PSN)

O PSN consiste num instrumento genérico de avaliação de qualidade de vida composto de 38 itens baseados na classificação de incapacidade descrita pela Organização Mundial da Saúde, com respostas no formato sim/não, em que a resposta positiva corresponde ao escore 1 e cada resposta negativa corresponde ao escore 0, perfazendo pontuação máxima de 38 (Hunt et al., 1985).

As propriedades de medidas do instrumento têm demonstrado que o PSN fornece dados satisfatórios sobre a saúde física, social e emocional do indivíduo, bem como apresenta consistência interna indicada pelas medidas de alfa de Cronbach entre 0,88 e 0,94 (Teixeira et al., 2004).

O PSN utilizado considerou a adaptação transcultural do modelo para o português falado no Brasil, mantendo as suas propriedades psicométricas (Teixeira et al., 2004), estando os itens organizados em seis categorias que englobam nível de energia, dor, reações emocionais, sono, interação social e habilidades físicas (Hunt et al., 1985).

4.4.4 – Entrevistas e procedimentos de validação

As entrevistas, como estratégia de coleta de informações sobre determinado tema científico, destinam-se a construir informações pertinentes sobre o objeto da pesquisa a partir da indagação individualizada ou mesmo coletiva, de modo que as informações externalizadas pelo entrevistado decorrem das reflexões subjetivas sobre a realidade vivenciada (Minayo, 2014).

As entrevistas constituem-se na estratégia de pesquisa adequada quando a natureza das informações submetidas à investigação não estão registradas ou disponíveis a não ser na memória ou pensamento dos indivíduos e ainda quando as informações se relacionam com princípios éticos que envolvam a intimidade dos informantes (Manzini, 1990).

As entrevistas no presente estudo, que se limitaram ao espectro da amostra dos juízes do trabalho, foram realizadas após os participantes se disporem voluntariamente a colaborar nessa nova fase da investigação.

Na ocasião do convite para a participação na pesquisa, foram realizadas as seguintes explicações prévias atinentes ao planejamento da entrevista (procedimentos, finalidade e estrutura):

- assegura-se o anonimato dos participantes;
- os conteúdos das declarações são sigilosos, sendo utilizados apenas para fins acadêmicos;
- as entrevistas são registradas mediante gravação unicamente de áudio;
- o entrevistado pode definir o dia, horário e local que lhe seja mais conveniente para a realização da entrevista;
- a duração da entrevista é de aproximadamente 60 (sessenta) minutos;
- a finalidade da entrevista consiste em melhor compreender as condições de trabalho e a saúde dos magistrados;
- as perguntas estão estruturadas em 05 (cinco) aspectos: processo de escolha, ingresso e a carreira da magistratura; rotina de trabalho do juiz; relacionamentos no ambiente de trabalho, carga de trabalho, organização e reflexos na vida pessoal do magistrado; percepção pessoal do próprio magistrado sobre a magistratura trabalhista em geral; e dinâmica dos fatores psicossociais nas lides judiciais.

Cabe destacar que as questões utilizadas nas entrevistas foram formatadas a partir da análise inicial dos dados estatísticos dos inquéritos ERI-Q, PFQ-9 e PSN, à medida que esses dados permitiram uma primeira visão da complexidade do ambiente judicial de trabalho e, por conseguinte, possibilitaram a aplicação da técnica da entrevista semiestruturada mediante a formulação de roteiro de indagações com parâmetros flexíveis que propiciavam a ampliação das informações fornecidas conforme a desenvoltura pessoal do entrevistado (Minayo, 2014).

Buscou-se, dentro do planejamento da entrevista, utilizar a técnica denominada por Eduardo Mazini de “*rapport*” (Manzini, 1990), que consiste no desenvolvimento do clima de segurança e confiança entre o entrevistado e o entrevistador a partir da explicação pormenorizada sobre os procedimentos, a finalidade e estrutura da entrevista, bem como pela exposição segura e natural sobre o assunto, inclusive evitando, tanto quanto possível, a sistemática de leitura das perguntas, de modo a demonstrar a postura ética e a serenidade da investigação (Manzini, 1990).

Após a realização das entrevistas, procedeu-se à gravação de todo o conteúdo.

Com o material impresso das entrevistas, aplicou-se a técnica de análise temática para identificar, analisar e descrever os temas contidos nos dados, o que permitiu organizá-los de forma detalhada de acordo com as unidades de significados que emergem do material, como também possibilitou a interpretação de amplos aspectos relacionados à investigação (Braun & Clarke, 2006).

A análise temática, ao identificar padrões de comunicação ou os núcleos de sentido, busca organizar e descrever o conjunto de dados, de modo a tornar replicáveis e válidas as inferências (dedução de maneira lógica) sobre dados de um determinado contexto, sendo que a presença de determinados temas denota estrutura de relevância, valores de referência e modelos de comportamentos no discurso (Braun & Clarke, 2006; Minayo, 2014).

Braun e Clarke (2006) estabelecem que a análise temática deve ser desenvolvida a partir de um processo que envolve avanços e recuos na análise de dados que comportam 06 (seis) fases:

1 - Familiarização com os dados, que consiste na transcrição dos dados (entrevistas), como também leitura e releitura, de modo a se deixar impregnar pelo seu conteúdo, o que permite constatar não apenas as questões de investigação iniciais, como também outras questões emergentes;

2 - Gerar códigos iniciais, ou seja, iniciam-se as medidas de recorte do texto em unidades comparáveis de categorização (códigos) para análise de forma sistemática;

3 - Procurar temas por meio da realização do agrupamento de códigos em temas potenciais e, então, reunir os dados relevantes

por padrões a partir da identificação do núcleo de compreensão do texto;

4 - Rever os temas com base na verificação dos temas de trabalho em relação aos extractos codificados (fase 2) e ao conjunto dos dados (fase 3), gerando um primeiro mapa temático a partir da categorização de conteúdos por unidades de significados (processo de redução do texto às palavras e expressões significativas);

5 - Definir e nomear os temas a partir da realização de inferências e interpretações, utilizando o referencial teórico inicial ou mesmo mediante a utilização de novos referenciais teóricos que se entendam necessários utilizar a partir da leitura do material;

6 - Escrever o relatório com a integração final da análise que estabelece a seleção das categorias e subcategorias temáticas, como também as respectivas descrições e os extractos convincentes para utilizar como exemplos que se relacionam às questões de investigação.

Nas **fases de familiarização com os dados e de gerar códigos iniciais (fase 1 e 2)**, realizaram-se a transcrição, leitura e releitura do material proveniente das entrevistas dos 13 magistrados, como também das medidas iniciais de recorte do texto em unidades comparáveis de categorização (códigos), o que proporcionou, preliminarmente, a fixação de 02 (duas) categorias temáticas, que se denominaram “trabalho” e “saúde”, e de 06 (seis) subcategorias temáticas (Figura 21), ou seja, o trabalho entre a interface do prazer e do desgaste; gestão democrática do trabalho; organização do trabalho; problemas infrapatológicos; problemas de saúde físicos; problemas de saúde mental.

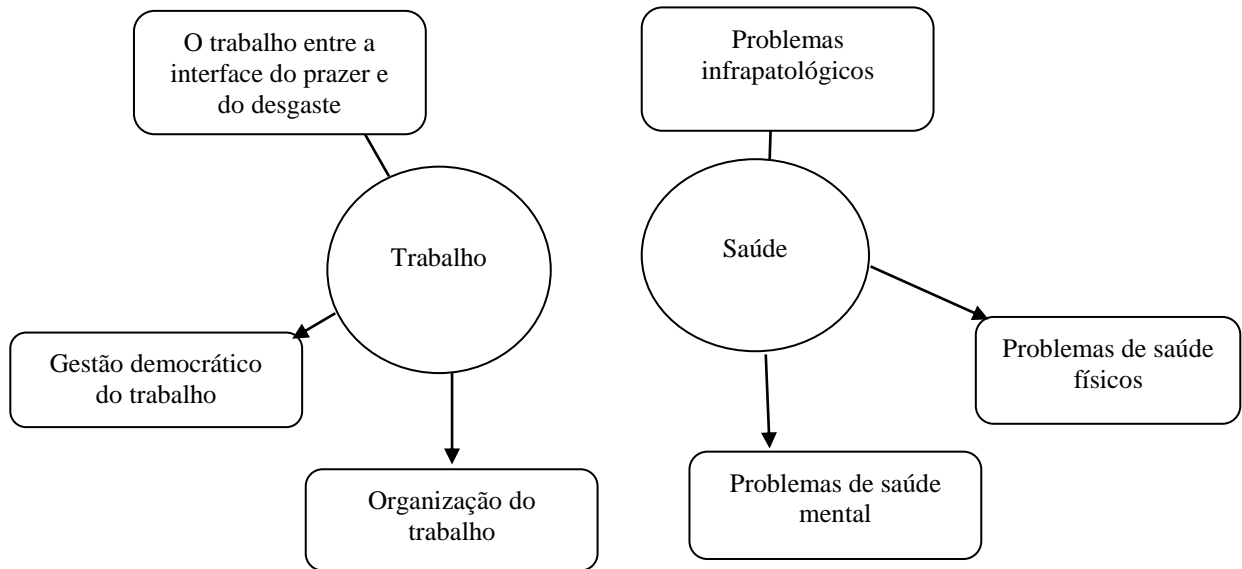


Figura 21 – Mapa temático inicial indica 02 (duas) categorias temáticas e 06 (seis) subcategorias temáticas.

Nas **fases de procurar temas, de rever os temas e definir e nomear os temas (fases 3, 4 e 5)**, buscou-se, ato contínuo, aprimorar o núcleo de compreensão do texto mediante a progressiva categorização de conteúdos por unidades de significados, de modo a desenvolver a organização dos fragmentos textuais em categorias e subcategorias temáticas, como também foram feitas inferências e interpretações objetivando a compreensão contextual dos dados coletados para melhor responder as questões de investigação iniciais e as que emergiram durante a análise temática (Braun & Clarke, 2006).

O material foi submetido a 03 (três) juízes independentes que, ao procederem à validação dos excertos atribuídos a cada categoria e subcategoria temática, contribuíram para a evolução dos parâmetros de análise que emergiram dos dados (Braun & Clarke, 2006).

Na **fase de escrever o relatório (fase 6)**, após a reformulação e ampliação das categorias e subcategorias temáticas, foi feita a integração final da análise mediante a seleção das categorias e subcategorias temáticas, como também as respectivas descrições e os extractos convincentes para utilizar como exemplos que se relacionam às questões de investigação (Figura 22), de modo que o material foi finalizado com 03 (três) categorias temáticas (trabalho do magistrado (Tabela 11); bem-estar e saúde do magistrado (Tabela 12); e magistrado e família (Tabela 12)) e 07 (sete) subcategorias temáticas (complexidade da atividade jurisdicional; organização do trabalho pelo Poder Judiciário; satisfação do magistrado com a profissão; problemas infrapatológicos; problemas de saúde do magistrado (físico e mental) do magistrado; interferência da magistratura na vida familiar).

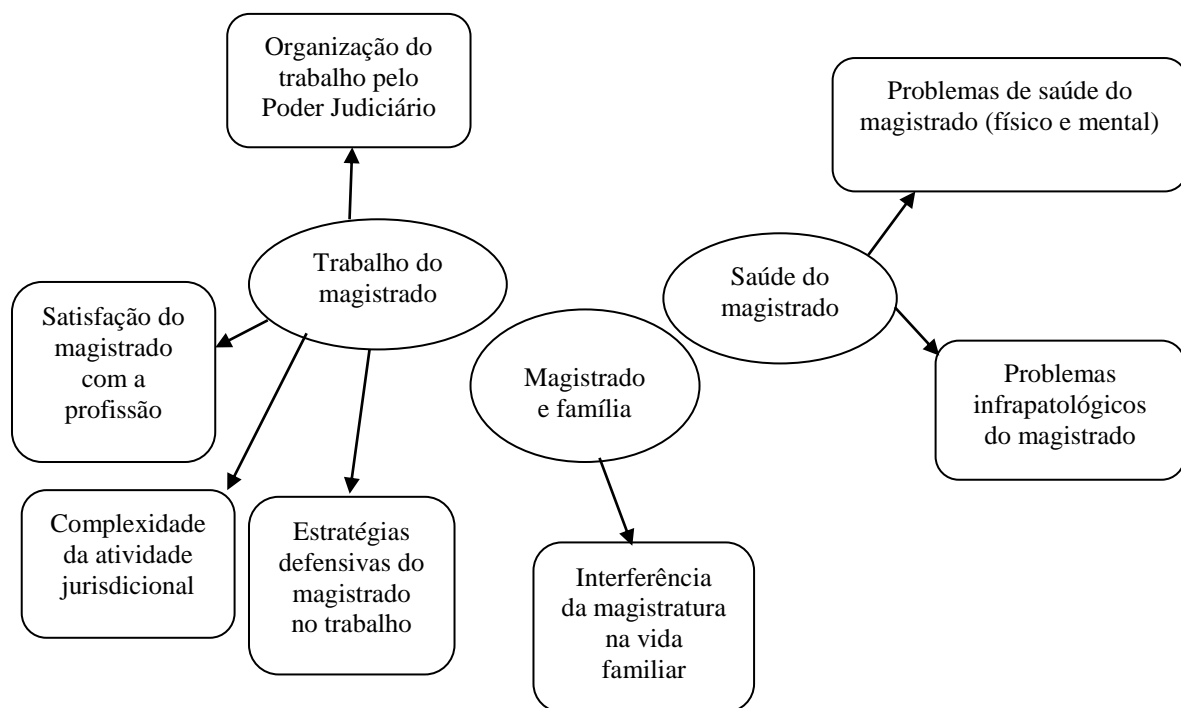


Figura 22 – Mapa temático final com 03 (três) categorias temáticas e 07 (sete) subcategorias temáticas.

Categorias Temáticas	Subcategorias temáticas (Descrição)
1. Trabalho do magistrado	<p data-bbox="608 327 1273 360">1.1 Organização do trabalho pelo Poder Judiciário</p> <p data-bbox="531 416 1348 611">Nesta subcategoria são integradas as unidades de sentido que expõem a gestão organizacional do trabalho no Poder Judiciário, como por exemplo expressões que dizem respeito à forma de gestão do trabalho (democrática ou autoritária); aos mecanismos de avaliação da produtividade e à qualidade de vida no ambiente de trabalho.</p> <p data-bbox="651 656 1230 689">1.2 Complexidade da atividade jurisdicional</p> <p data-bbox="531 745 1348 940">Nesta subcategoria são integradas as unidades de sentido que exprimem a complexidade da atividade dos juízes, como por exemplo expressões que dizem respeito à responsabilidade das decisões assumidas; às dificuldades para solucionar as questões jurídicas e fáticas presentes no processo; e às consequências das decisões assumidas.</p> <p data-bbox="644 985 1236 1019">1.3 Satisfação do magistrado com a profissão</p> <p data-bbox="531 1075 1348 1305">Nesta subcategoria são integradas as unidades de sentido que demonstram a realização profissional do magistrado e o respetivo desejo de desenvolver suas atividades com afinco e dedicação, como por exemplo expressões que dizem respeito à satisfação na realização do trabalho e nos possíveis resultados obtidos; ao compromisso social da atividade jurisdicional desempenhada e ao prazer de desempenhar os atos jurisdicionais.</p> <p data-bbox="595 1350 1286 1384">1.4 Estratégias defensivas do magistrado no trabalho</p> <p data-bbox="531 1440 1348 1724">Nesta subcategoria são integradas as unidades de sentido que demonstram a adoção de medidas individuais pelo magistrado objetivando minimizar e/ou camuflar a percepção da realidade desgastante do ambiente de trabalho, como por exemplo expressões que dizem respeito à estratégia de defesa pessoal contra as pressões do trabalho; à incorporação de mecanismos na sistemática de trabalho que ocultam a realidade da demanda laboral; à adoção de medidas paliativas que são utilizadas como anestésicos frente aos desgastes provocados pelo trabalho.</p>

Tabela 11 – Quadro com a organização da categoria temática trabalho do magistrado.

Categorias Temáticas	Subcategorias temáticas (Descrição)
2. Saúde do magistrado	<p>2.1 Problemas infrapatológicos do magistrado</p> <p>Nesta subcategoria são integradas as unidades de sentido que apresentam o comprometimento do bem-estar e da qualidade de vida do indivíduo, como por exemplo expressões que dizem respeito ao cansaço, à tensão e à irritação proporcionada pelo trabalho; à dificuldade de desconexão com o trabalho e os reflexos pessoais (como dificuldade de dormir e/ou de se desligar do trabalho) e interpessoais (como o comprometimento das relações familiares e as consequentes sensações de arrependimento).</p> <p>2.2 Problemas de saúde do magistrado (físico e mental)</p> <p>Nesta subcategoria são integradas as unidades de sentido que indicam o comprometimento da saúde física e mental do indivíduo, como por exemplo expressões que dizem respeito às debilidades orgânicas, à ocorrência de enfermidades de natureza mental, ao comprometimento da condição geral do corpo, à indicação de busca por tratamentos médicos e psicológicos.</p>
3. Magistrado e a família	<p>3.1 Interferência da magistratura na vida familiar</p> <p>Nesta subcategoria são integradas as unidades de sentido que expõem a ingerência do trabalho nas relações familiares do magistrado, como por exemplo expressões que dizem respeito ao prejuízo e/ou ao comprometimento da vida familiar do magistrado em razão dos compromissos profissionais; ao efeito negativo do trabalho na relação familiar do magistrado.</p>

Tabela 12 – Quadro com a organização das categorias temáticas saúde do magistrado e magistrado e a família.

Para melhor compreensão das categorias temáticas, seguem as Tabelas 13, 14 e 15 com as verbalizações exemplificativas das respectivas subcategorias.

Subcategorias integrantes da categoria temática “Trabalho do Magistrado”	Verbalizações exemplificativas das subcategorias
1.1 Organização do trabalho pelo Poder Judiciário (07 juízes dos 13 entrevistados convergiram nessa subcategoria)	“temos uma organização que tem primado pelos números e pelo alcance de metas” (juiz titular 1).
1.2 Complexidade da atividade jurisdicional. (08 juízes dos 13 entrevistados convergiram nessa subcategoria)	“cada Ministro recebe cerca de 14.000, 15.000 ou 16.000 processos por ano. Eu componho as sessões das Turmas do Tribunal, a Sessão de Dissídio Individual e a Sessão do Tribunal Pleno. É um serviço extremamente técnico” (Ministro do TST)
1.3 Satisfação do magistrado com a profissão. (8 juízes dos 13 entrevistados convergiram nessa subcategoria)	“eu acho que nasci para ser juiz, não fiz outro concurso que não a magistratura trabalhista. Eu me sinto particularmente satisfeita com a magistratura” (juiz titular 1)
1.4 Estratégias defensivas do magistrado no trabalho. (7 juízes dos 13 entrevistados convergiram nessa subcategoria)	“eu tenho um procedimento com a minha diretora e a partir de determinado horário ela não passa mais processos, porque se ela continuar passando eu, na minha casa, ao acessar a internet, vou abrir o PJE e querer resolver os processos” (juiz titular 2)

Tabela 13 – Quadro com a categoria temática “Trabalho do Magistrado” com o quantitativo de participantes e verbalizações exemplificativas das categorias.

Subcategorias integrantes da categoria temática “Saúde do Magistrado”	Verbalizações exemplificativas das subcategorias
2.2 Problemas infrapatológicos do magistrado (10 juízes dos 13 entrevistados convergiram nessa subcategoria)	“tem a parte da ansiedade, pois você fica preocupado com o volume de trabalho e eu duvido que tenha um juiz que não sonhe com os processos, pois se tiver é um afortunado” (juiz titular 2).
2.1 Problema de saúde do magistrado (físico e mental) (08 juízes dos 13 entrevistados convergiram nessa subcategoria)	<p>“tenho gastrite crônica decorrente do trabalho” (desembargador 3).</p> <p>“em razão dos problemas no trabalho, eu fiquei deprimida (...) comecei o meu tratamento psiquiátrico em abril do ano passado (2015)” (juiz substituto 3).</p>

Tabela 14 – Quadro com a categoria temática “Saúde do Magistrado” com o quantitativo de participantes e verbalizações exemplificativas das categorias.

Subcategorias integrantes da categoria temática “Magistrado e Família”	Verbalizações exemplificativas das subcategorias
3.1 Interferência da magistratura na vida familiar magistrado (10 juízes dos 13 entrevistados convergiram nessa subcategoria)	“O trabalho é o principal fator de afastamento da minha família, pois trabalho em um município e a minha família mora em outro município. Eu sou uma pessoa muito ligada à minha família e esse afastamento afeta negativamente a criação das minhas filhas. Já pensei várias vezes em trazer a minha família para perto de mim e lá se vão 10 anos. Saber que no final do dia poderia estar na minha casa, e que iria encontrar a minha esposa e as minhas filhas, nem que fosse para dar boa noite sempre me fez muita falta e isso é um aspecto extremamente negativo” (juiz titular 2).

Tabela 15 – Categoria temática “Magistrado e Família” com o quantitativo de participantes e verbalizações exemplificativas das categorias.

Como último ato desse caminhar metodológico (Braun & Clarke, 2006), foram realizadas sessões coletivas no dia 29.09.2016 com 82 magistrados trabalhistas e no dia 19.01.2017 com 18 magistrados trabalhistas em Tribunais, respectivamente, da Região Norte e Nordeste do Brasil, onde se teve a oportunidade de devolver os dados (quantitativos e qualitativos), validar os principais resultados encontrados e recolher pistas que pudessem contribuir para a prevenção de determinados problemas de saúde agravados ou provocados pelo exercício profissional.

4.5 – Síntese dos principais aspectos analisados

Das reflexões a serem destacadas do presente capítulo, cabe enfatizar que a caminhada metodológica foi desenvolvida a partir do objetivo principal do estudo que consiste em analisar os fatores psicossociais no ambiente laboral do Poder Judiciário trabalhista brasileiro e as repercussões na saúde de servidores, procuradores e magistrados trabalhistas.

Ressalta-se que se optou pela utilização da metodologia de investigação descritiva e analítica por possibilitar a caracterização dos aspectos socioprofissionais da amostra, a

identificação das condições de trabalho e de saúde no ambiente judicial, como também a integração e a interpretação dos resultados para a melhor compreensão das relações sociolaborais do Poder Judiciário brasileiro.

Os inquéritos utilizados (ERI-Q, PFQ-9 e PSNP) preencheram os parâmetros validação científica e adaptação transcultural, como também proporcionaram a análise das condições de trabalho e fornecerem importantes dados sobre o estado de saúde, de modo a permitirem uma primeira visualização da complexidade do ambiente judicial de trabalho e, por conseguinte, o prosseguimento da investigação por meio da aplicação da técnica da entrevista semiestruturada.

Dando continuidade às reflexões, o capítulo seguinte apresentará os resultados da investigação.

5. RESULTADOS

“O trabalho, ao deixar de ser um fim em si mesmo, torna-se um meio para a aquisição de mercadorias. Trabalha-se para consumir, nem que seja a própria identidade” (Gaulejac, 2007, 16).

5.1 – Abordagem inicial

Dando prosseguimento à “Parte II. Estudo Empírico”, o presente capítulo apresenta os dados separadamente por amostra de população participante (servidores públicos da Justiça do Trabalho, procuradores do trabalho e juízes do trabalho), sendo verificada a consistência interna e a indicação dos resultados a partir de cada instrumento de investigação utilizado¹⁸ (Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q), Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9) e do Perfil de Saúde Nottingham (PSN)).

Os servidores da Justiça do Trabalho, de modo geral, desenvolvem suas atividades laborais nas dependências do órgão judicial diariamente por 07 (sete) horas, no horário das 8h às 15h, com 15 (quinze) minutos de intervalo, embora, conforme se observou em visitas realizadas em alguns órgãos judiciais integrantes da Justiça do Trabalho, a necessidade do serviço muita das vezes proporcione que o trabalhador inicie sua jornada laboral antes das 8h (por volta das 7h30) e termine sua jornada por volta das 16h, 17h ou 18h.

Sobre o teletrabalho realizado por alguns servidores da Justiça do Trabalho, cabe destacar que a Resolução n. 109/2012, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT, 2012), expressamente estabelece que o teletrabalho “objetiva aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados” (art. 3º, caput), de modo que, para alcançar esse objetivo, fixa que “os servidores em regime de teletrabalho devem apresentar um incremento na produtividade a ser determinado e aferido pelo titular da unidade nunca inferior a 15% (quinze por cento)” (art. 8º, caput), o que proporciona maior sobrecarga e intensidade do trabalho realizado pelos servidores da Justiça do Trabalho que se submetem ao teletrabalho.

¹⁸ Registra-se que apenas os dados estatísticos concernentes aos magistrados trabalhistas são analisados de forma integrada com os resultados da pesquisa qualitativa.

Com relação aos procuradores do trabalho, as observações em visitas realizadas nas Procuradorias do Trabalho e em alguns órgãos judiciais integrantes da Justiça do Trabalho, demonstraram que, de modo geral, os procuradores possuem horário de trabalho mais flexível, podendo praticar os atos internamente na própria sede da Procuradoria mediante agendamento prévio que cada procurador tem a liberdade de estabelecer ou na Justiça do Trabalho, como também podem praticar atos fora do expediente da Procuradoria mediante acesso ao PJE pela internet.

Sobre os magistrados trabalhistas, as entrevistas dos juízes do trabalho e as observações em visitas realizadas em alguns órgãos judiciais integrantes da Justiça do Trabalho, demonstraram que, de modo geral, os juízes estão diariamente no órgão judicial das 8h às 15h quando realizam pautas de audiência no horário da manhã ou das 10 às 18h quando realizam pautas de audiência no horário da tarde, ressaltando-se que também praticam atos judiciais fora do expediente de funcionamento do órgão judicial por meio do PJE, podendo ocorrer em qualquer hora do dia ou da noite, inclusive nos fins de semana e, por vezes, durante as férias.

Como forma de melhor compreensão das características da população participante e, por via de consequência, dos resultados apresentados, segue a Tabela 16 com a síntese de cargos e atividades dos profissionais que laboram no ambiente judicial.

Síntese dos cargos e atividades dos profissionais que laboram no ambiente judicial¹⁹	
Cargos	Atividades
<ul style="list-style-type: none"> Servidores Públicos na Justiça do Trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Exemplificação das principais atividades: analisar petições e processos, confeccionar minutas de decisões judiciais, emitir informações e pareceres, como também proceder a estudos e pesquisas na legislação, na jurisprudência e na doutrina pertinente para fundamentar a análise de processo e emissão de parecer (Analista Judiciário – Área Judiciária); executar citações, notificações, intimações, penhoras, avaliações, arrematações, praças, hastas públicas e demais ordens judiciais, certificando no mandado o ocorrido (Analista Judiciário – Área Judiciária / Oficial de Justiça) realizar tarefas relacionadas com a administração de recursos humanos, materiais, patrimoniais, orçamentários e financeiros, de desenvolvimento organizacional, licitações e contratos, contadoria e auditoria (Analista Judiciário – Área Administrativa); desenvolver projetos e sistemas de informática, bem como analisar e avaliar as definições e documentação de arquivos, programas, rotinas de produção, testes, alteração e otimização de sistemas (Analista judiciário – Área de Apoio - Especialidade Tecnologia da Informação); prestar atendimento a usuários; executar tarefas de operação, instalação e manutenção de equipamentos de informática (Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Informática); atuar na segurança dos magistrados, das autoridades, dos servidores e das instalações do Tribunal (Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Segurança)
<ul style="list-style-type: none"> Procurador do Trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Exemplificação das principais atividades: fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, inclusive podendo mediar as relações entre empregados e empregadores, como também pode promover ação civil pública e ações coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho objetivando a defesa do interesse coletivo e se manifestar em qualquer fase do processo do trabalho quando entender existente interesse público.
<ul style="list-style-type: none"> Juízes do Trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Exemplificação das principais atividades: analisar os processos de jurisdição trabalhista dentro dos limites de competência fixados no ordenamento jurídico brasileiro, de modo a direcionar o caminhar processual por meio da prática de despachos e decisões judiciais (sentenças ou acórdãos), bem como por meio da condução de audiências ou participação em sessões nos Tribunais.

Tabela 16 – Quadro síntese de cargos e atividades dos profissionais que laboram no ambiente judicial.

¹⁹ Para verificação da descrição pormenorizada dos cargos e atividades dos servidores da Justiça do Trabalho, procuradores do trabalho e juízes do trabalho, consultar tópico 3.2.2 – Servidores públicos, juízes e procuradores: delimitação conceitual e descrição das atividades profissionais.

5.2 – Dados relativos aos Servidores da Justiça do Trabalho

5.2.1 - Consistência Interna dos Dados – Alfa de Cronbach

Realizou-se a análise da consistência interna dos dados obtidos nos inquéritos ERI-Q, PHQ-9 e PSN (Tabelas 17, 18 e 19) que tiveram a participação dos servidores da Justiça do Trabalho a partir dos parâmetros fornecidos pelo alfa de Cronbach.

Na escala ERI-Q, as dimensões esforço, recompensa e comprometimento excessivo apresentam consistência interna satisfatória por apresentarem alfa de Cronbach igual ou pouco superior a 0,7 (Marôco, 2014).

Dimensão	Coeficiente de Correlação		
	Escore médio (DP)	Alfa	interclasse (IC95%)
Esforço	17,98 (3,30)	0,797	0,794 (0,779 a 0,808)
Recompensa	29,38 (5,46)	0,833	0,832 (0,820 a 0,843)
Comprometimento Excessivo	15,94 (4,09)	0,889	0,890 (0,882 a 0,897)

Tabela 17 – Indicadores do alfa de cronbach nas dimensões dos inquéritos ERI-Q que tiveram a participação dos servidores da Justiça do Trabalho.

Nas escalas PHQ-9 e PSN, os resultados do alfa de Cronbach demonstram consistência interna de excelência por ser superior a 0,9 (Marôco, 2014).

Dimensão	Coeficiente de Correlação		
	Escore médio (DP)	Alfa	interclasse (IC95%)
PHQ-9	7,55 (7,11)	0,908	0,906 (0,896 a 0,914)

Tabela 18 – Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PHQ-9 que tiveram a participação dos servidores da Justiça do Trabalho.

Dimensão	Coeficiente de Correlação		
	Escore médio (DP)	Alfa	interclasse (IC95%)
PSN	54,09 (9,62)	0,938	0,938 (0,912 a 0,960)

Tabela 19 – Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PSN que tiveram a participação dos servidores da Justiça do Trabalho.

5.2.2 – ERI-Q

Com base nos pressupostos teóricos da escala ERI-Q, fixou-se como ponto de corte os valores da mediana, sendo os valores dicotômicos, alto e baixo, os scores das dimensões esforço e recompensa (Siegrist, 2012), bem como se apurou a variável preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa (Siegrist, 2004) a partir da fórmula: $x = e / (rc)$, ou seja, a preditora (x) consiste no resultado decorrente da soma dos escores de esforço (e), dividido pela soma dos escores de recompensa (r) que sofre a incidência do fator de correção ($c=0,454545$), de modo que os valores entre 0 e 1 (valores ≤ 1) demonstram ausência de desequilíbrio esforço-recompensa e valores superiores a 1 (valores > 1) indicam a presença de desequilíbrio esforço-recompensa.

No caso da aplicação do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa, constata-se que 84,92% apresenta desequilíbrio, conforme se evidencia na Tabela 20, havendo aparente variação quanto ao gênero, haja vista que, embora indique o desequilíbrio esforço-recompensa diferenciado entre homens (44,13%) e mulheres (55,87%), o Teste t-Student para amostras independentes estabelece o p value=0,157, que, por ser superior a 0,05, evidencia que as diferenças em questão não são estatisticamente significativas (Marôco, 2014).

		Masculino	Feminino	
valores ≤ 1	Contagem	128	134	262
	% em Sexo	48,85%	51,15%	
	% da Totalidade	7,36%	7,72%	15,08%
valores > 1	Contagem	651	824	1475
	% em Sexo	44,13%	55,87%	
	% da Totalidade	37,48%	47,44%	84,92%
Total	Contagem	779	958	1737
	% em Sexo	44,84%	55,16%	100,0%

Tabela 20 – Modelo desequilíbrio esforço-recompensa dos servidores da Justiça do Trabalho.

Nas Tabelas 21 e 22 seguem o quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço dos servidores da Justiça do Trabalho distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa.

		Preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa	
		Contagem	N % da coluna
Estado Civil	Solteiro (a)	425	22,8%
	Casado (a)	1031	55,4%
	União estável	231	12,4%
	Viúvo (a)	10	0,5%
	Divorciado (a)	163	8,8%
Faixa Etária	Até 29 anos	180	9,7%
	De 30 a 34 anos	328	17,6%
	De 35 a 39 anos	238	12,8%
	De 40 a 44 anos	266	14,3%
	De 45 a 54 anos	694	37,3%
	Mais de 54 anos	156	8,4%
Cargo	agente administrativo	1	0,1%
	agente de segurança	32	1,7%
	analista judiciário	588	31,6%
	auxiliar judiciário	6	0,3%
	Cargo Comissionado	38	2,0%
	oficial de justiça	65	3,5%
	técnico judiciário	1132	60,8%
Tempo de Serviço	Menos de 1 ano	89	4,8%
	De 1 a 5 anos	495	26,8%
	6 a 10 anos	280	15,2%
	Mais de 10 anos	981	53,2%

Tabela 21 – *Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo e tempo de serviço dos servidores da Justiça do Trabalho distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa.*

		Preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa	
		Recompensa	
		Contagem	N % da coluna
Tribunais	TRT 1a. Região	107	5,7%
	TRT 2a. Região	253	13,6%
	TRT 3a. Região	76	4,1%
	TRT 4a. Região	101	5,4%
	TRT 5a. Região	29	1,6%
	TRT 6a. Região	57	3,1%
	TRT 7a. Região	31	1,7%
	TRT 8a. Região	193	10,4%
	TRT 9a. Região	68	3,7%
	TRT 10a. Região	17	0,9%
	TRT 11a. Região	26	1,4%
	TRT 12a. Região	47	2,5%
	TRT 13a. Região	13	0,7%
	TRT 14a. Região	90	4,8%
	TRT 15a. Região	338	18,2%
	TRT 16a. Região	72	3,9%
	TRT 17a. Região	14	0,8%
	TRT 18a. Região	7	0,4%
	TRT 19a. Região	20	1,1%
	TRT 20a. Região	20	1,1%
	TRT 21a. Região	15	0,8%
	TRT 22a. Região	32	1,7%
	TRT 23a. Região	37	2,0%
	TRT 24a. Região	13	0,7%
	TST	186	10,0%

Tabela 22 – Quadro com quantitativo (numérico e percentual) da variável Tribunais da Justiça do Trabalho distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa.

Prosseguindo na aplicação do Teste t-Student para amostras independentes no Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa, verifica-se quanto às variáveis estado civil (p value=0,155), faixa etária (p value=0,840), cargo (p value=0,295), Tribunais (p value=0,818) e tempo de serviço (p value=0,102) que, por apresentarem p value superior a 0,05, também evidenciam que as diferenças não são estatisticamente significativas na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho (Marôco, 2014).

Analisando especificamente os itens do ERI-Q, verifica-se que a **dimensão esforço**, que é composta por 06 (seis) itens, apresenta os seguintes resultados (Figura 23):

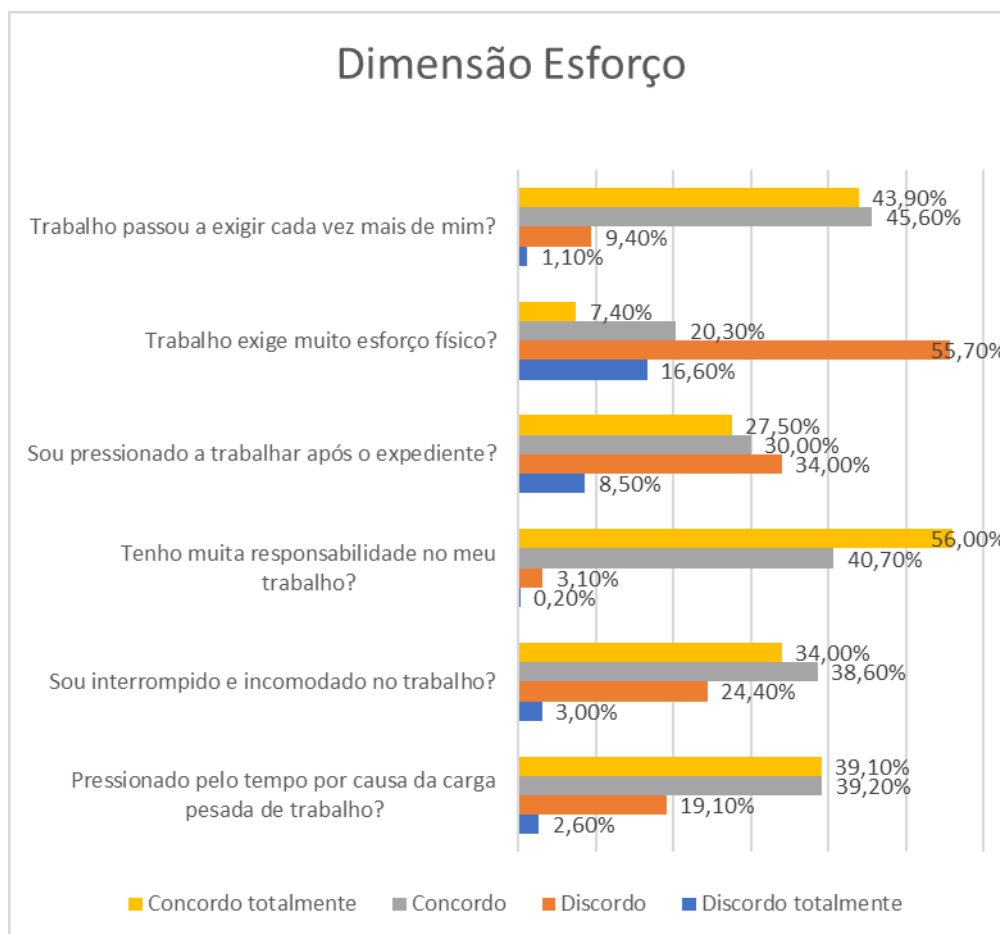


Figura 23 – Gráfico com os resultados dos itens da dimensão esforço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Dentre os resultados da dimensão esforço cabe destacar que no item “Pressionado pelo tempo por causa da carga pesada de trabalho” que 39,2% optaram pela resposta “concordo” e 39,1% optaram pela resposta “concordo totalmente”, ou seja, 78,3% dos servidores da Justiça do Trabalho reconhecem que se sentem pressionados pelo trabalho; no item “Tenho muita responsabilidade no meu trabalho”, 40,7% escolheram a resposta “concordo” e 56% escolheram a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 96,7% dos servidores da Justiça do Trabalho que reconhecem que a sua atividade profissional possui elevada responsabilidade; no item “Trabalho passou a exigir cada vez

mais de mim”, 45,6% escolheram a resposta “concordo” e 43,9% escolheram a resposta “concordo totalmente”, perfazendo o total de 89,5% da amostra dos servidores da Justiça do Trabalho que reconhecem que a elevação das exigências no ambiente de trabalho passa exigir cada vez mais do trabalhador; no item “Sou pressionado a continuar trabalhando após o horário do expediente”, 30% optaram pela resposta “concordo” e 27,5% optaram pela resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 57,5% dos servidores da Justiça do Trabalho se sentem pressionados pelas responsabilidades profissionais para estender sua jornada de trabalho para além do horário do expediente; no item “Pressionado pelo tempo por causa da carga pesada de trabalho”, 39,10% escolheram a resposta “concordo” e 39,20% escolheram a resposta “concordo totalmente”, perfazendo o total de 78,3% da amostra dos servidores da Justiça do Trabalho que reconhecem que a elevação da carga de trabalho tem pressionado os servidores da Justiça do Trabalho no ambiente de trabalho.

Analisando os resultados da dimensão esforço do ERI-Q a partir das atividades profissionais dos servidores, sejam estes titulares do cargo de Analista Judiciário – Área Judiciária, que têm como atribuição analisar petições e processos, confeccionar minutas de decisões judiciais, emitir informações e pareceres; ou titulares do cargo de Analista Judiciário – Área Administrativa, que têm como atribuição realizar tarefas relacionadas com a administração de recursos humanos, materiais, patrimoniais, orçamentários e financeiros, de desenvolvimento organizacional, licitações e contratos, contabilidade e auditoria; ou titulares do cargo de Analista Judiciário - Especialidade Tecnologia da Informação, que têm como atribuição prestar atendimento a usuários, como também de executar tarefas de operação, instalação e manutenção de equipamentos de informática, dentre outros cargos, verifica-se que as atividades de trabalho no ambiente judicial não se relacionam tanto com o esforço físico, mas estão vinculadas diretamente aos encargos atribuídos à função que constroem os servidores da Justiça do Trabalho a assumirem cada vez mais novos compromissos e competências, o que tem acarretado o desenvolvimento de percepções pessoais, como de se sentir pressionado pelo tempo em razão da carga pesada de trabalho ou de possuir muitas responsabilidades no trabalho.

A **dimensão recompensa** do ERI-Q, que é composta por 11 (onze) itens, apresenta os seguintes resultados (Figura 24):

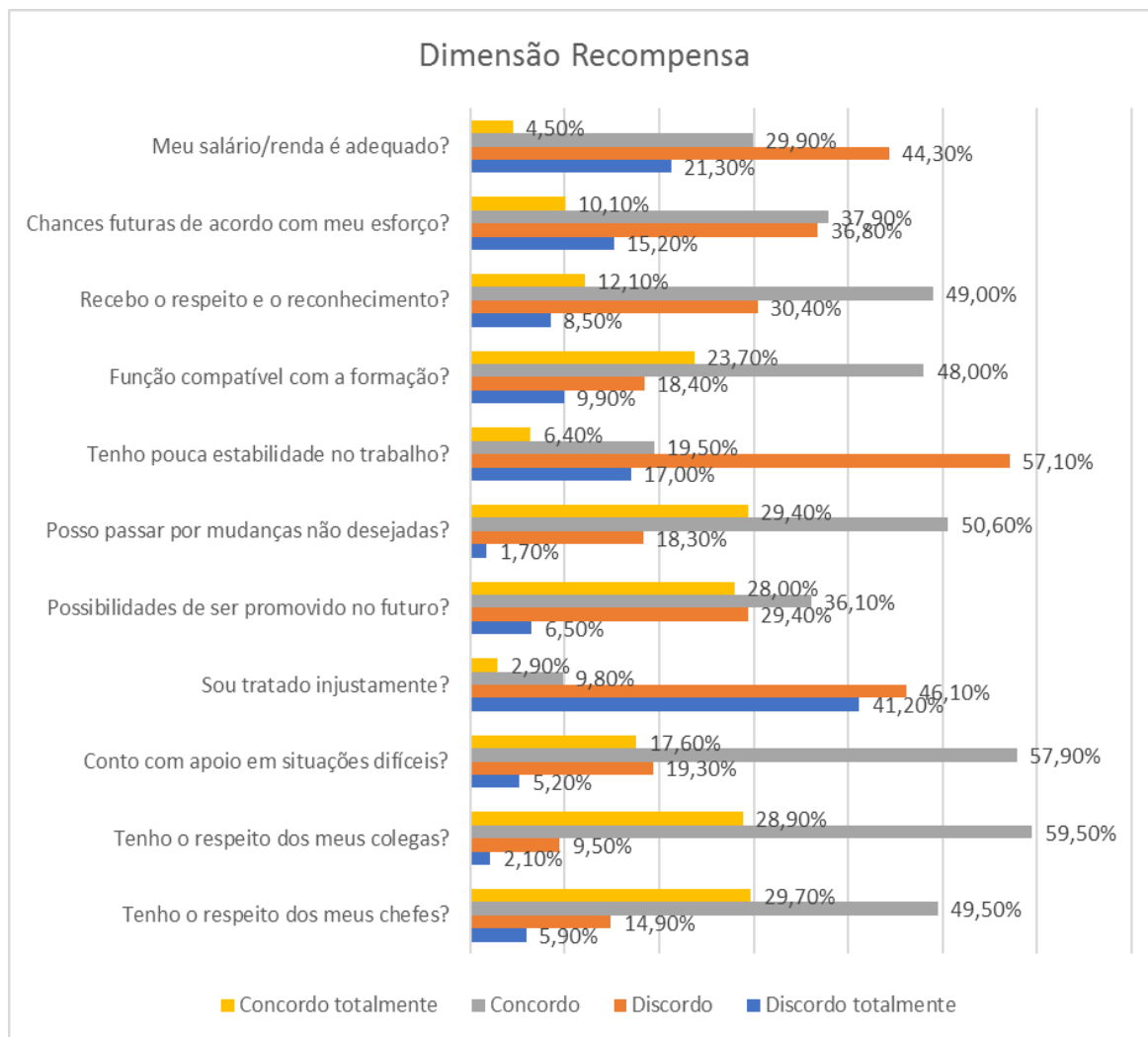


Figura 24 – Gráfico com os resultados dos itens da dimensão recompensa da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Na dimensão recompensa, verifica-se, por exemplo, no item “Posso passar por mudanças não desejadas” que 29,4% optaram pela resposta “concordo” e 50,6% optaram pela resposta “concordo totalmente”, de modo que 80% dos servidores da Justiça do Trabalho reconhecem que mudanças indesejáveis podem ocorrer no local de trabalho; no item “Chances futuras no trabalho de acordo com meu esforço”, 15,2% escolheram a resposta “discordo” e 36,8% escolheram a resposta “discordo totalmente”, o que demonstra que 52% dos servidores da Justiça do Trabalho têm a percepção de que as oportunidades futuras no trabalho não estarão em consonância com esforço pessoal; no item “Meu salário/renda é adequado”, 21,3% escolheram a resposta “discordo” e 44,3% escolheram a

resposta “discordo totalmente”, perfazendo o total de 65,6% da amostra dos servidores da Justiça do Trabalho indicam que a remuneração não é adequada aos esforços e conquistas da carreira profissional.

Verifica-se, na dimensão recompensa do ERI-Q aplicável à amostra dos servidores da Justiça do Trabalho, que expressivo percentual de trabalhadores indica temer a ocorrência de mudanças indesejadas no ambiente de trabalho, como também reconhece que a progressão na carreira não está associada ao esforço pessoal desempenhado pelo trabalhador e que a remuneração não é adequada aos esforços e conquistas da carreira profissional.

Aplicando-se os parâmetros da escala ERI-Q na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho, especialmente cotejando as dimensões esforço e recompensa, verifica-se que 45,1% dos trabalhadores desempenham atividades com elevado esforço psíquico e 50,9% consideram possuir recompensa incompatível com a atividade desempenhada.

A **dimensão comprometimento excessivo** do ERI-Q, que é composta por 06 (seis) itens, apresenta os seguintes resultados (Figura 25):

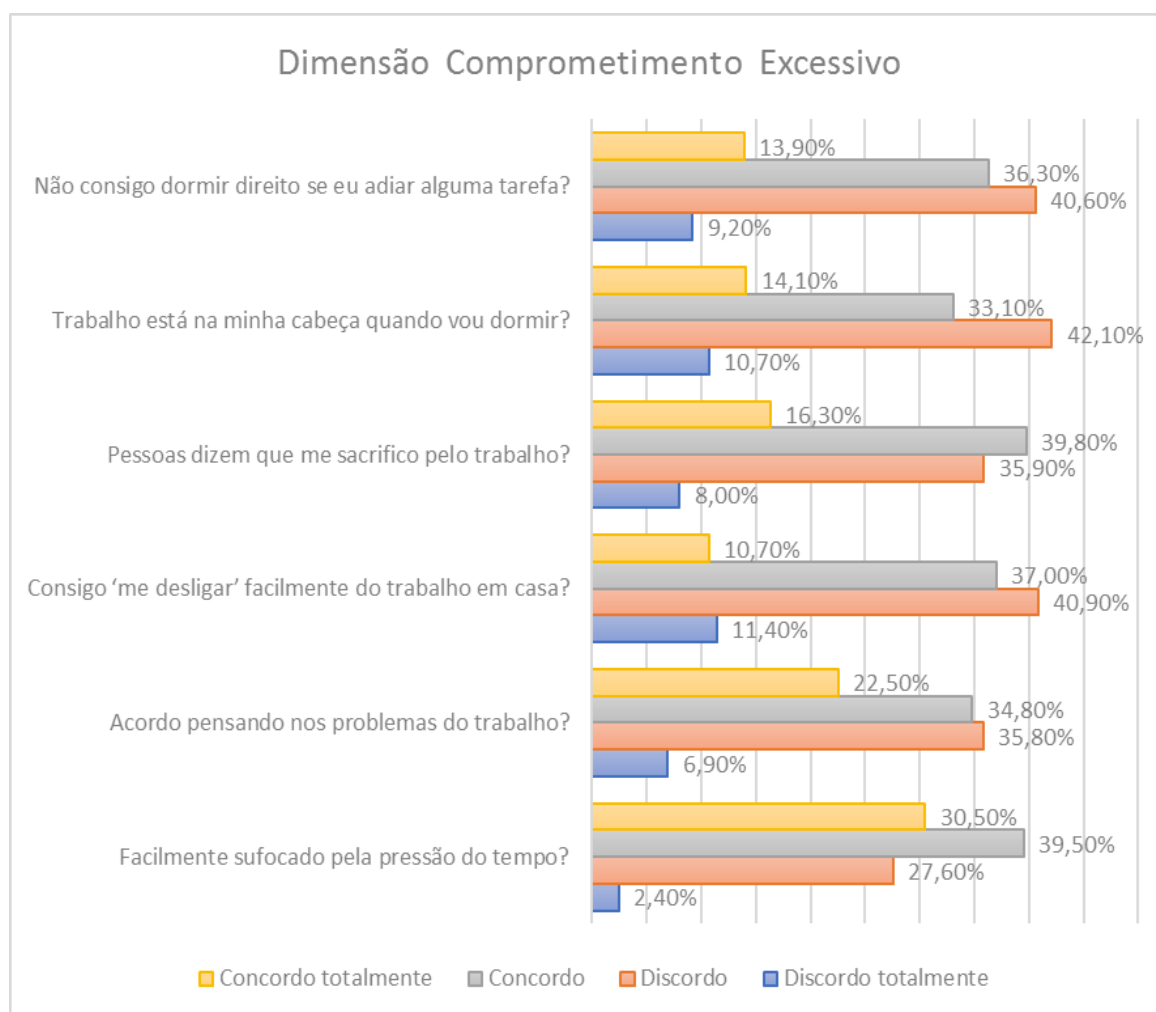


Figura 25 – Gráfico com os resultados dos itens da dimensão comprometimento excessivo da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

No comprometimento excessivo, dentre os resultados cabe ressaltar, por exemplo, no item “facilmente sufocado pela pressão do tempo”, que 39,5% optaram pela resposta “concordo” e 30,5% optaram pela resposta “concordo totalmente”, de modo que 70% dos servidores da Justiça do Trabalho reconhecem sentirem-se sufocados no trabalho em razão da pressão do tempo; no item “Acordo pensando nos problemas do trabalho”, 34,8% escolheram a resposta “concordo” e 22,4% escolheram a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 57,2% dos servidores da Justiça do Trabalho começam a pensar nos problemas do trabalho ao acordar pela manhã; no item “Consigo ‘me desligar’ facilmente do meu trabalho em casa”, 11,4% escolheram a resposta “discordo” e 49,9% escolheram a

resposta “discordo totalmente”, o que demonstra que 61,3% dos servidores da Justiça do Trabalho sentem que a pressão do trabalho permanece mesmo quando estão no ambiente residencial; no item “Pessoas dizem que me sacrifico pelo trabalho”, 39,8% escolheram a resposta “concordo” e 16,3% escolheram a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 56,1% dos servidores da Justiça do Trabalho reconhecem que pessoas íntimas do seu convívio têm a percepção dos sacrifícios que envolvem a sua atividade laboral; no item “Não consigo dormir direito se eu adiar alguma tarefa”, 36,3% escolheram a resposta “concordo” e 13,9% escolheram a resposta “concordo totalmente”, perfazendo o total de 50,2% da amostra dos servidores da Justiça do Trabalho que indicam que as tarefas profissionais do cotidiano interferem na qualidade do sono.

Os dados indicados pela dimensão comprometimento excessivo do ERI-Q aplicável à amostra dos servidores da Justiça do Trabalho demonstram coerência com as demais dimensões do ERI-Q, especialmente com a dimensão esforço, haja vista que também indicam que as atividades de trabalho no ambiente judicial estão vinculadas diretamente às severas responsabilidades atribuídas ao cargo, o que força os servidores da Justiça do Trabalho a assumir cada vez mais novas obrigações, proporcionando debilidades no equilíbrio do organismo do trabalhador ao comprometer o sono e os momentos de relaxamento do trabalhador.

Sobre a dimensão comprometimento excessivo, aplicando-se os scores obtidos em tercís (Tabela 23), pode-se constatar a ocorrência de comprometimento excessivo com o trabalho em nível baixo para 39,2%, médio para 33,8% e alto para 27% dos servidores da Justiça do Trabalho.

Comprometimento Excessivo – Tercil	N (%)
Baixo	730 (39,2%)
Médio	629 (33,8%)
Alto	502 (27%)

Tabela 23 – Tabela do quantitativo do comprometimento excessivo na escala ERI-Q da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Analisando conjuntamente as dimensões do ERI-Q, verifica-se, a partir da análise do coeficiente de correlação de pearson, que os resultados na dimensão esforço não possui associação com gênero ($p=0,007$), estado civil ($p=0,031$), faixa etária ($p=0,080$), cargo ($p=0,043$), Tribunais ($p=0,068$) e tempo de serviço ($p=0,139$) por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

O coeficiente de correlação de pearson também demonstra que as dimensões recompensa e comprometimento excessivo não possui associação, respetivamente, com gênero ($p=0,042$; $p=0,042$), estado civil ($p=0,029$; $p=0,027$), faixa etária ($p=0,014$; $p=0,059$), cargo ($p=0,002$; $p=0,078$), Tribunais ($p=0,103$; $p=0,081$) e tempo de serviço ($p=0,005$; $p=0,111$) (Marôco, 2014).

Confrontando as dimensões do ERI-Q (Tabela 24), verifica-se que o coeficiente de correlação de pearson das variáveis esforço e recompensa ($p= -0,261$) apresentam associação moderada negativa, por apresentar valor negativo entre 0,25 e 0,50 (Marôco, 2014), de modo que conforme vai diminuindo o esforço vai se elevando a recompensa, o que tende a demonstrar que o equilíbrio do Modelo Esforço-Recompensa perpassa por essa leitura relativa à busca do ponto de estabilidade entre o esforço e a recompensa (Figura 26).

Correlações			
		Dimensão	
		Dimensão Esforço	Recompensa
Dimensão Esforço	Correlação de Pearson	1	-,261**
	Sig. (2 extremidades)		,000
	N	1862	1862
Dimensão Recompensa	Correlação de Pearson	-,261**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	
	N	1862	1862

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 24 – Tabela de correlação das dimensões esforço e recompensa na amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

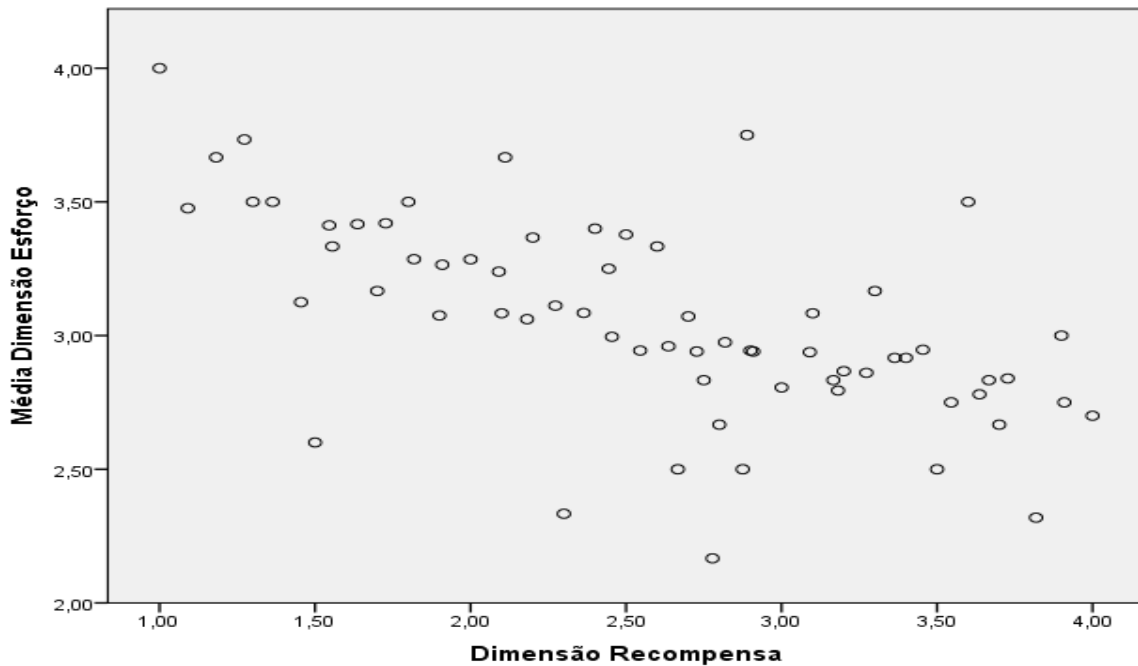


Figura 26 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões esforço e recompensa na amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

O coeficiente de correlação de pearson das variáveis esforço e comprometimento excessivo ($p = 0,668$) apresenta associação positiva forte (Tabela 25), por apresentar valor positivo entre 0,50 e 0,75 (Marôco, 2014), de modo que as variáveis esforço e comprometimento excessivo tendem a crescer de maneira uniforme e, por conseguinte, ocasionar desequilíbrio no Modelo Esforço-Recompensa (Figura 27).

Correlações			
		Dimensão	
		Comprometimento	
		Dimensão Esforço	Excessivo
Dimensão Esforço	Correlação de Pearson	1	,668**
	Sig. (2 extremidades)		,000
	N	1862	1861
Dimensão Comprometimento Excessivo	Correlação de Pearson	,668**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	
	N	1861	1861

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 25 – Tabela de correlação das dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

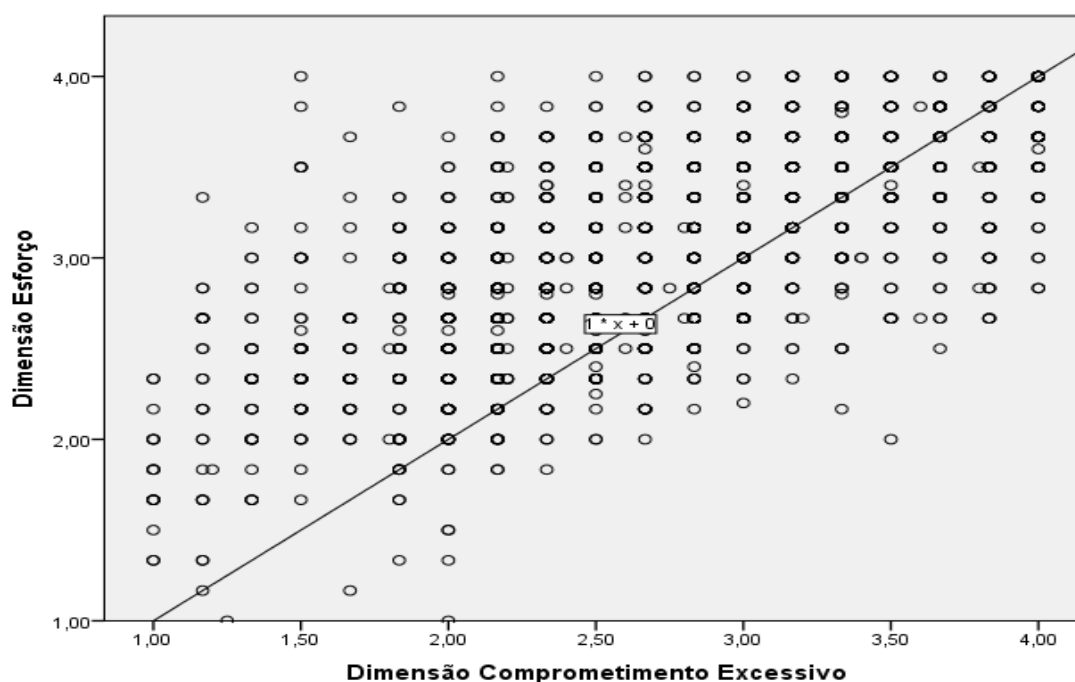


Figura 27 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Considerando que a correlação indica o grau de associação entre duas variáveis, passa-se a aplicar a regressão linear, como conjunto de técnicas estatísticas, para modelar a relação entre as variáveis e predizer o valor da variável dependente (Marôco, 2014).

Aplicando-se o modelo de regressão linear, verifica-se que a associação entre as variáveis gênero, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço, em conjunto, apresentam, de acordo com o coeficiente de determinação (R quadrado), a probabilidade de explicarem a ocorrência, respetivamente, de apenas 4,2% (0,042) do esforço, 1,3% (0,013) da recompensa e 2,6% (0,026) do comprometimento excessivo (Tabelas 26, 27 e 28).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Alteração F
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	
1	,205 ^a	,042	,039	,54012	,042	13,408	6	1831	,000

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Cargo, Tribunais, EstadoCivil, FaixaEtária

Tabela 26 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão esforço associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,115 ^a	,013	,010	,49631	,013	4,115	6	1831	,000

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Cargo, Tribunais, EstadoCivil, FaixaEtária

Tabela 27 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão recompensa associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,161 ^a	,026	,023	,67597	,026	8,130	6	1830	,000

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Cargo, Tribunais, EstadoCivil, FaixaEtária

Tabela 28 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão comprometimento excessivo associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Aplicando-se o modelo de regressão linear na associação entre as variáveis esforço e recompensa, verifica-se que a recompensa explica apenas 6,8% (0,068) do esforço (Tabela 29).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,261 ^a	,068	,067	,53151	,068	135,565	1	1860	,000

a. Preditores: (Constante), Dimensão Recompensa

Tabela 29 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável recompensa da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Prosseguindo na aplicação do modelo de regressão linear, agora associando a variável comprometimento excessivo e a dimensão esforço, verifica-se que o comprometimento excessivo é determinante para explicar 44,6% (0,446) das situações em que se identifica o esforço (Tabela 30), também se constata que os valores indicados no quadro ANOVA associados ao $p < 0.001$ (Sig. = ,000) indicam que a variável comprometimento excessivo é um bom preditor da variável esforço (Tabela 31) (Marôco, 2014).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,668 ^a	,446	,446	,40966	,446	1498,770	1	1859	,000

a. Preditores: (Constante), Dimensão Comprometimento Excessivo

Tabela 30 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

ANOVA ^a					
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z Sig.
1	Regressão	251,528	1	251,528	1498,770 ,000 ^b
	Resíduo	311,983	1859	,168	
	Total	563,510	1860		

a. Variável Dependente: Dimensão Esforço

b. Preditores: (Constante), Dimensão Comprometimento Excessivo

Tabela 31 – *Quadro ANOVA relacionado aos Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.*

5.2.3 – PHQ-9

O inquérito PHQ-9, considerando a utilização da nota de corte no escore 10 semelhantemente a outros estudos que identificaram a sensibilidade de 88% para diagnosticar a depressão maior (Kroenke 2001, Wittkamp et al. 2009), bem como considerando que a amostra de trabalhadores participantes se encontrava apta para desenvolver as atividades laborais, indicou que 33,28% dos servidores da Justiça do Trabalho que se submeteram ao inquérito apresentaram transtorno depressivo maior, que varia de depressão moderada, depressão moderadamente severa e depressão grave, conforme se pode verificar na Tabela 32 e 33.

Saúde Mental			
	Frequência	Percentagem	Percentagem acumulativa
Sem depressão	1.239	66,72 %	66,72 %
Depressão moderada	355	19,11 %	85,83 %
Depressão moderadamente severa	152	8,18 %	94,01 %
Depressão severa	111	5,99 %	100,0 %
Total	1857	100,0%	

Tabela 32 – *Tabela de saúde mental na amostra de servidores da Justiça do Trabalho.*

		Saúde Mental							
		Sem depressão		Depressão moderada		Depressão moderadamente severa		Depressão severa	
		Contagem	N % da coluna	Contagem	N % da coluna	Contagem	N % da coluna	Contagem	N % da coluna
Sexo	Masculino	592	47,8%	129	36,3%	49	32,2%	48	43,2%
	Feminino	647	52,2%	226	63,7%	103	67,8%	63	56,8%
EstadoCivil	Solteiro (a)	264	21,3%	93	26,1%	41	27,0%	27	24,3%
	Casado (a)	721	58,1%	183	51,4%	71	46,7%	56	50,5%
	União estável	153	12,3%	42	11,8%	22	14,5%	14	12,6%
	Viúvo (a)	6	0,5%	3	0,8%	0	0,0%	1	0,9%
	Divorciado (a)	97	7,8%	35	9,8%	18	11,8%	13	11,7%
FaixaEtária	Até 29 anos	130	10,5%	27	7,6%	17	11,2%	6	5,4%
	De 30 a 34 anos	216	17,4%	69	19,3%	26	17,1%	17	15,3%
	De 35 a 39 anos	149	12,0%	54	15,1%	19	12,5%	16	14,4%
	De 40 a 44 anos	174	14,0%	57	16,0%	14	9,2%	21	18,9%
	De 45 a 54 anos	465	37,4%	120	33,6%	64	42,1%	45	40,5%
	Mais de 54 anos	108	8,7%	30	8,4%	12	7,9%	6	5,4%
Cargo	técnico judiciário	753	60,6%	228	63,9%	91	59,9%	60	54,1%
	analista judiciário	403	32,4%	100	28,0%	44	28,9%	41	36,9%
	auxiliar judiciário	5	0,4%	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%
	oficial de justiça	36	2,9%	14	3,9%	8	5,3%	7	6,3%
	agente de segurança	18	1,4%	8	2,2%	3	2,0%	3	2,7%
	agente administrativo	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Cargo Comissionado	26	2,1%	6	1,7%	6	3,9%	0	0,0%
	TRT 1a. Região	65	5,2%	28	7,8%	8	5,3%	6	5,4%
	TRT 2a. Região	145	11,7%	64	17,9%	23	15,1%	21	18,9%
Tribunais	TRT 3a. Região	44	3,5%	16	4,5%	12	7,9%	4	3,6%
	TRT 4a. Região	75	6,0%	14	3,9%	8	5,3%	4	3,6%
	TRT 5a. Região	14	1,1%	11	3,1%	2	1,3%	2	1,8%
	TRT 6a. Região	42	3,4%	10	2,8%	3	2,0%	2	1,8%
	TRT 7a. Região	28	2,3%	3	0,8%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 8a. Região	155	12,5%	22	6,2%	11	7,2%	5	4,5%
	TRT 9a. Região	35	2,8%	15	4,2%	7	4,6%	11	9,9%
	TRT 10a. Região	7	0,6%	6	1,7%	2	1,3%	2	1,8%
	TRT 11a. Região	22	1,8%	2	0,6%	2	1,3%	0	0,0%
	TRT 12a. Região	33	2,7%	11	3,1%	2	1,3%	1	0,9%
	TRT 13a. Região	10	0,8%	0	0,0%	3	2,0%	0	0,0%
	TRT 14a. Região	68	5,5%	12	3,4%	7	4,6%	3	2,7%
	TRT 15a. Região	203	16,3%	73	20,4%	36	23,7%	26	23,4%
	TRT 16a. Região	56	4,5%	11	3,1%	3	2,0%	2	1,8%
	TRT 17a. Região	10	0,8%	2	0,6%	1	0,7%	1	0,9%
	TRT 18a. Região	5	0,4%	2	0,6%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 19a. Região	14	1,1%	3	0,8%	2	1,3%	1	0,9%
	TRT 20a. Região	13	1,0%	4	1,1%	0	0,0%	3	2,7%
	TRT 21a. Região	12	1,0%	3	0,8%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 22a. Região	19	1,5%	6	1,7%	3	2,0%	4	3,6%
	TRT 23a. Região	31	2,5%	1	0,3%	3	2,0%	2	1,8%
	TRT 24a. Região	9	0,7%	4	1,1%	0	0,0%	0	0,0%
	TST	127	10,2%	34	9,5%	14	9,2%	11	9,9%
TempodeServiço	Menos de 1 ano	68	5,5%	12	3,4%	8	5,3%	1	0,9%
	De 1 a 5 anos	345	28,0%	88	24,9%	34	22,5%	28	25,2%
	6 a 10 anos	172	14,0%	72	20,4%	21	13,9%	15	13,5%
	Mais de 10 anos	645	52,4%	181	51,3%	88	58,3%	67	60,4%

Tabela 33 – Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço dos servidores da Justiça do Trabalho distribuídos na preditora Saúde Mental.

No caso da amostra de 33,28% de servidores da Justiça do Trabalho que apresenta transtorno depressivo maior, verificou-se que ocorreu variação quanto ao gênero, à medida que a afetam 36,65% homens (n. 226) e 63,35% mulheres (n. 392), porém o Teste t-Student para duas amostras independentes, estabelece o p value=0,375, que, por ser superior a 0,05, evidencia que as diferenças em questão não são estatisticamente significativas (Marôco, 2014).

A aplicação do Teste t-Student na amostra de servidores da Justiça do Trabalho que apresentam transtorno depressivo maior mostrou, quanto às variáveis estado civil (p value=0,645), faixa etária (p value=0,552), cargo (p value=0,060), Tribunais (p value=0,224) e tempo de serviço (p value=0,131) que, por apresentarem p value superior a 0,05, também evidenciam que as diferenças não são estatisticamente significativas (Marôco, 2014).

Prosseguindo na análise da amostra de servidores da Justiça do Trabalho que apresenta transtorno depressivo maior, verifica-se, a partir da análise do coeficiente de correlação de pearson, que os resultados na dimensão esforço não possui associação com género ($p=0,081$), estado civil ($p=0,026$), faixa etária ($p=0,014$), cargo ($p=0,026$), Tribunais ($p=0,030$) e tempo de serviço ($p=0,057$) por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

Aplicando-se o modelo de regressão linear, verifica-se que a associação entre as variáveis género, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço, em conjunto, apresentam, de acordo com o coeficiente de determinação (R quadrado), a probabilidade de explicarem que a ocorrência do transtorno depressivo maior é de apenas 1,4% (0,014) (Tabela 34).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,118 ^a	,014	,011	,876	,014	4,333	6	1831	,000

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Tribunais, Cargo, EstadoCivil, FaixaEtária

Tabela 34 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável saúde mental associada às variáveis género, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

5.2.4 – PSN

O inquérito PSN é composto por 38 itens com respostas no formato sim/não, no qual a resposta positiva corresponde ao escore 1 e cada resposta negativa corresponde ao escore 0, e possibilita a pontuação máxima de 38 (Hunt et al., 1985).

Após a participação na totalidade dos itens do inquérito PSN, foi solicitado aos participantes que indicassem qual ou quais dos respetivos itens que tinham assinalado com

“sim” estariam relacionados com o trabalho, sendo obtidos os seguintes resultados (Figura 28):

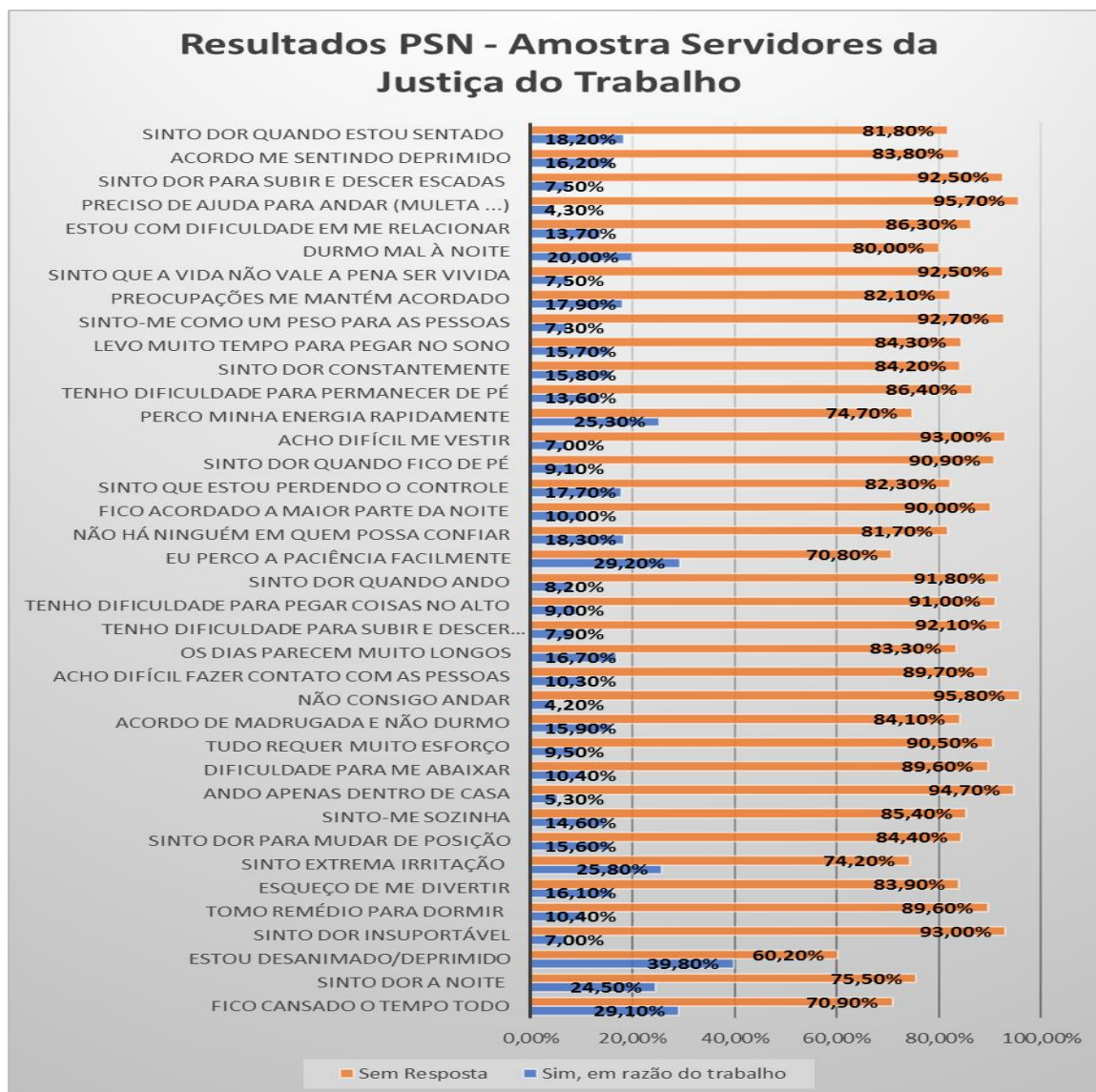


Figura 28 – Gráfico com os resultados do PSN da amostra de servidores da Justiça do Trabalho que indicam a ocorrência de itens relacionados ao trabalho.

O gráfico a seguir indica os principais problemas de saúde que os respondentes percebem como tendo relação com o trabalho a partir do inquérito PSN (Figura 29):

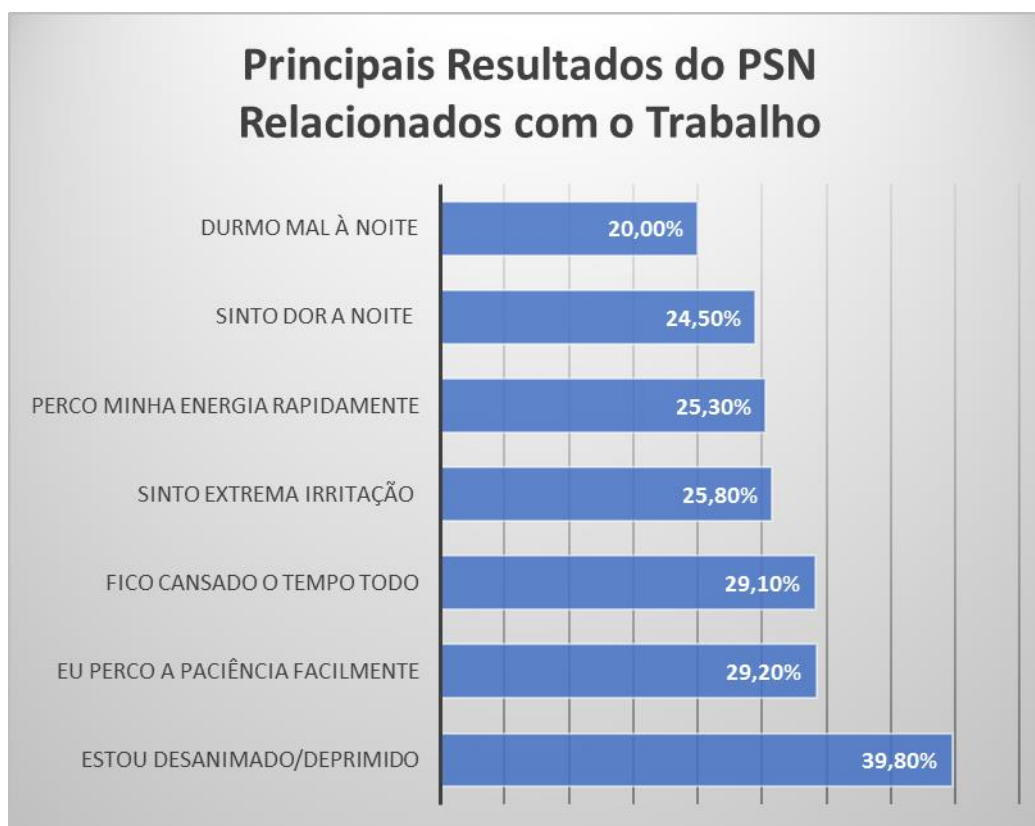


Figura 29 – Gráfico com as principais relações entre os itens do PSN com o trabalho na amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Os dados obtidos no inquérito PSN reforçam os resultados já encontrados nos outros inquéritos (ERI-Q e PHQ-9), de modo a indicarem associação entre as condições e organização do trabalho a que são submetidos os profissionais no ambiente judicial e a ocorrência de debilidades na saúde e no bem-estar desses trabalhadores, como comprometimento do sono, desânimo, irritabilidade e cansaço excessivo.

Cabe destacar que os resultados do PSN também indicam que os trabalhadores não apresentam queixas ou não manifestam “sinal de alerta” (Molinié, 2010, p. 70) sobre todas as situações elencadas no inquérito, ou seja, eles não se aproveitam desse momento para dizer que tudo está mal, embora, de fato, ocorra a sinalização de que há aspectos importantes da saúde que consideram que estão a ser prejudicados pelo trabalho.

A análise dos resultados do PSN decorrentes da amostra dos servidores da Justiça do Trabalho também pode ser realizada a partir do padrão dos itens que estão organizados em

seis categorias que englobam: nível de energia, dor, reações emocionais, sono, interação social e habilidades físicas (Hunt et al., 1985).

Na categoria **nível de energia**, na qual destacam-se as indagações “fico cansado o tempo todo” e “perco minha energia rapidamente”, verifica-se que a amostra indica, respetivamente, que 29,10% e 25,3% respondem positivamente às questões e indicam o trabalho como fato gerador desse desgaste.

No que concerne à categoria **dor**, na qual se integram as indagações “sinto dor à noite” e “sinto dor para mudar de posição”, verifica-se que a amostra indica, respetivamente, que 24,50% e 15,60% declaram que são vítimas de dor e a associam ao trabalho.

Na categoria **reações emocionais**, pode-se ressaltar as questões “estou desanimado / deprimido”, “sinto extrema irritação” e “perco a paciência facilmente”, na qual os resultados da amostra indicam, respetivamente, que 39,80%, 25,80% e 29,20% reconhecem vivenciar essas situações em razão do trabalho.

Com relação à categoria **sono**, na qual se integram as indagações “acordo de madrugada e não durmo”, “levo muito tempo para pegar no sono” e “durmo mal à noite”, verifica-se que a amostra indica, respetivamente, que 15,90%, 15,70% e 20,00% declaram que o trabalho proporciona distúrbio no sono.

Na categoria **interação social**, na qual se destacam as questões “sinto-me sozinha”, “não há ninguém que possa confiar” e “estou com dificuldade em me relacionar”, na qual os resultados da amostra indicam, respetivamente, que 14,60%, 18,30% e 13,70% reconhecem que o trabalho tem comprometido as relações interpessoais.

Na categoria **habilidade físicas**, pode-se ressaltar as questões “dificuldade para me abaixar” e “tenho dificuldade para permanecer em pé”, em que os resultados da amostra indicam, respetivamente, que 10,40% e 13,60% reconhecem que as debilidades físicas que possuem decorrem do trabalho.

A análise integrada dos itens que compõem as dimensões do PSN apresentam os seguintes resultados (Tabela 35):

Problemas enfrentados pelos integrantes da amostra com base nas Dimensões do PSN	N (%)
Nível de Energia	660 (35,4%)
Dor	667 (35,8%)
Reações Emocionais	992 (53,3%)
Sono	515 (27,7%)
Interação Social	515 (27,7%)
Habilidade Físicas	385 (20,7%)

Tabela 35 – Resultados das Dimensões do PSN na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho.

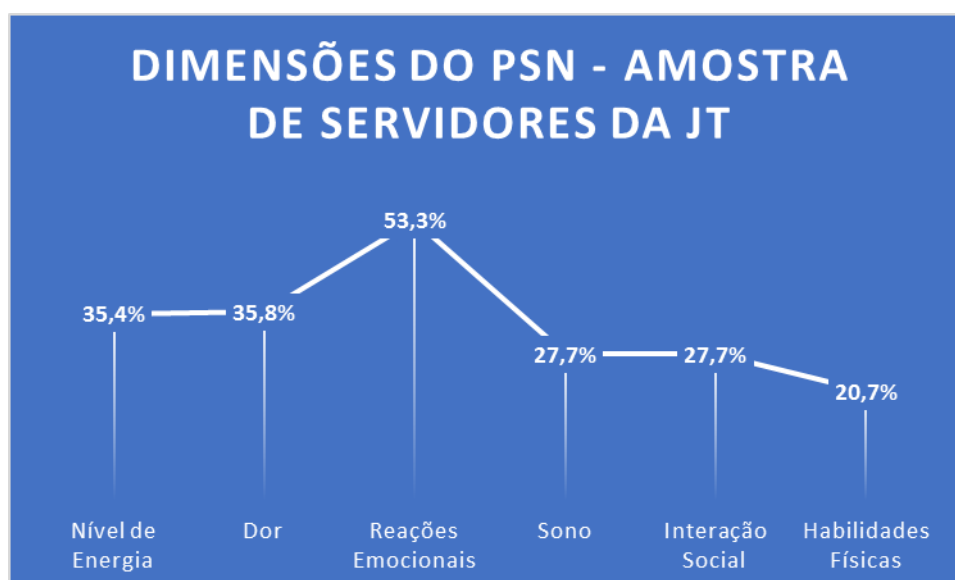


Figura 30 - Gráfico dos resultados das Dimensões do PSN na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho.

Os dados estatísticos das dimensões do PSN, em especial das reações emocionais (53,3%), que envolvem questões atinentes à apatia, ao desânimo e ao desalento; do nível de energia (35,4%), que engloba debilidades, fadiga e cansaço; e os processos ensejadores de dores físicas (35,8%), em linhas gerais, trazem importantes informações sobre reflexos das condições laborais na vida dos servidores da Justiça do Trabalho.

Prosseguindo na análise dos 38 itens do PSN na amostra de servidores da Justiça do Trabalho, verifica-se, a partir da análise do coeficiente de correlação de Pearson, que os resultados não possuem associação com gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço, por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

Aplicando-se o modelo de regressão linear, verifica-se que a associação entre as variáveis gênero, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço, em conjunto, apresentam, de acordo com o coeficiente de determinação (R quadrado), a probabilidade de justificarem a ocorrência de um dos 38 itens do PSN varia entre 0,7% (0,007) e 1,6% (0,016), conforme se verifica ao aplicar o modelo de regressão linear, de forma aleatória, em 03 itens do PSN (Tabelas 36, 37 e 38).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Alteração F
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	
1	,084 ^a	,007	,004	3,630	,007	2,150	6	1831	,045

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Cargo, Tribunais, EstadoCivil, FaixaEtária

Tabela 36 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “perco a paciência facilmente” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Alteração F
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	
1	,087 ^a	,008	,004	3,192	,008	2,349	6	1831	,029

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Cargo, Tribunais, EstadoCivil, FaixaEtária

Tabela 37 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “durmo mal à noite” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Alteração F
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	
1	,127 ^a	,016	,013	3,610	,016	4,983	6	1831	,000

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Cargo, Tribunais, EstadoCivil, FaixaEtária

Tabela 38 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “fico cansado o tempo todo” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

Analizando as dimensões que integram o PSN na amostra de servidores da Justiça do Trabalho, em especial das dimensões reações emocionais, nível de energia e dor que percentualmente indicam, respectivamente, os valores mais elevados, verifica-se, a partir da

análise do coeficiente de correlação de pearson, que os resultados não possuem associação com gênero ($p=0,004$; $p=0,071$; $p=0,039$), estado civil ($p=0,044$; $p=0,004$; $p=0,052$), faixa etária ($p=0,019$; $p=0,006$; $p=0,116$), cargo ($p=0,041$; $p=0,009$; $p=0,036$), Tribunais ($p=0,045$; $p=0,060$; $p=0,037$) e tempo de serviço ($p=0,063$; $p=0,035$; $p=0,110$) por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

Realizando o confronto, primeiramente entre os itens individuais do PSN e do ERI-Q, verifica-se que os coeficientes de correlação de pearson apresentam associação moderada por apresentar valor entre 0,25 e 0,50 (Marôco, 2014), consoante estabelece a Tabela 39:

Variáveis	Coeficiente de Pearson
Durmo mal à noite (PSN) x Acordo pensando nos problemas do trabalho (ERI-Q)	-,346**
Durmo mal à noite (PSN) x O trabalho está na minha cabeça quando vou dormir (ERI-Q)	-,415**
Durmo mal à noite (PSN) x Não consigo dormir direito se eu adiar alguma tarefa (ERI-Q)	-,388**
Perco a paciência facilmente (PSN) x Acordo pensando nos problemas do trabalho (ERI-Q)	,357**
Perco a paciência facilmente (PSN) x O trabalho está na minha cabeça quando vou dormir (ERI-Q)	,330**
Estou desanimado/deprimido (PSN) x Pressionado pelo tempo por causa da carga pesada de trabalho (ERI-Q)	,326**
Estou desanimado/deprimido (PSN) x Acordo pensando nos problemas do trabalho (ERI-Q)	,344**
Fico cansado o tempo todo (PSN) x Pessoas íntimas dizem que me sacrifico pelo trabalho (ERI-Q)	-,347**
Fico cansado o tempo todo (PSN) x Facilmente sufocado pela pressão do tempo (ERI-Q)	-,358**

Tabela 39 – Correlação entre os itens individuais do PSN e do ERI-Q na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho.

Confrontando as dimensões PSN (reações emocionais, nível de energia e dor) com as dimensões do ERI-Q (esforço, recompensa e comprometimento excessivo), verifica-se que os coeficientes de correlação de pearson apresentam associação moderada por apresentar valor entre 0,25 e 0,50 (Marôco, 2014), consoante estabelece a Tabela 40:

Variáveis	Coefficiente de Pearson
reações emocionais x esforço	,399**
reações emocionais x recompensa	-,435**
reações emocionais x comprometimento excessivo	,530**
nível de energia x esforço	,368**
nível de energia x recompensa	-,330**
nível de energia x comprometimento excessivo	,455**
dor x esforço	,289**
dor x recompensa	-,268**
dor x comprometimento excessivo	,342**

Tabela 40 – Correlação entre as dimensões do PSN e as dimensões ERI-Q na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho.

Dentre os valores do coeficiente de Pearson, cabe destacar a correlação entre as dimensões do PSN (reações emocionais, nível de energia e sono) e a comprometimento excessivo do ERI-Q, que, ao apresentarem os valores mais elevados, respectivamente, 0,530, 0,455 e 0,342, indicam associação positiva moderada, de modo que os problemas relacionados à reação emocional, ao nível de energia e à dor tendem a se elevar conforme aumento do comprometimento excessivo do trabalhador (Figuras 31, 32 e 33).

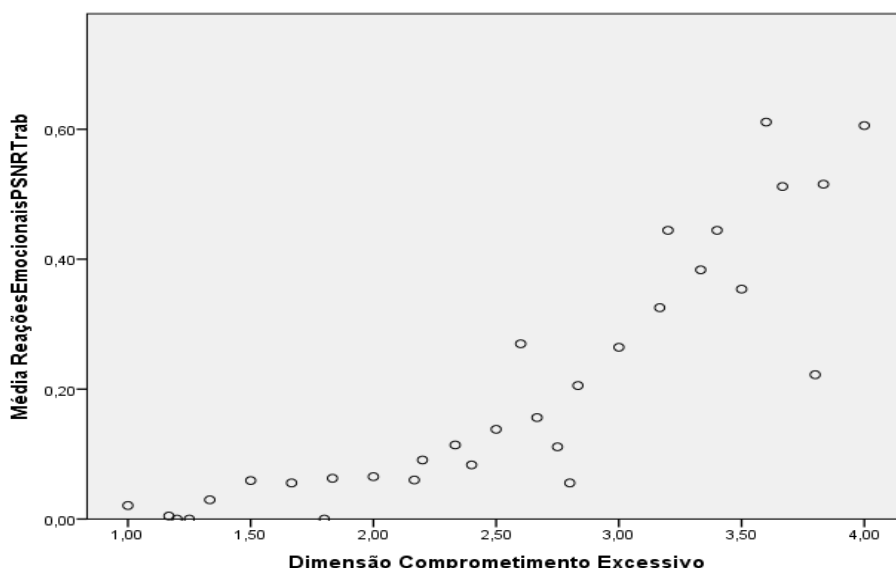


Figura 31 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões reações emocionais e comprometimento excessivo na amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

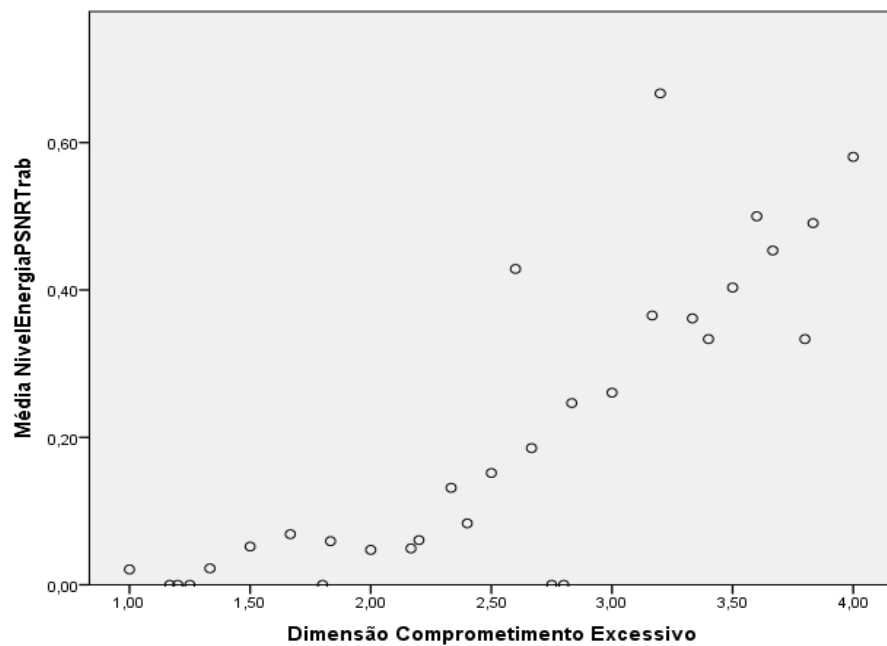


Figura 32 - Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões nível de energia e comprometimento excessivo na amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

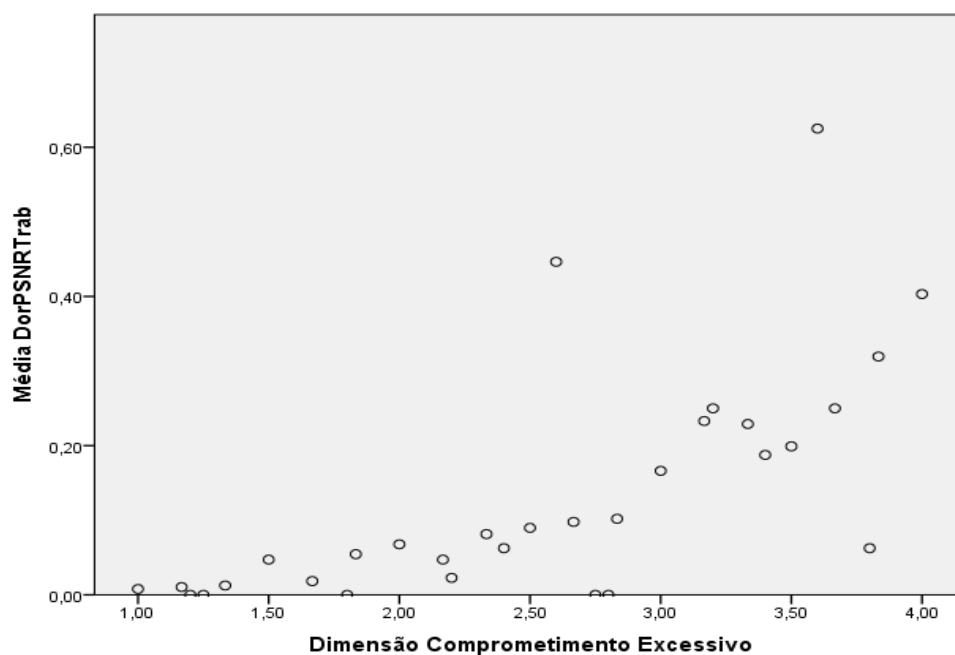


Figura 33 - Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões dor e comprometimento excessivo na amostra de servidores da Justiça do Trabalho.

5.2.5 – Síntese dos Resultados – Servidores Públicos da Justiça do Trabalho

Dos resultados obtidos na amostra da população dos servidores da Justiça do Trabalho, pode-se destacar:

- Os dados dos inquéritos ERI-Q, PHQ-9 e PSN indicam consistência interna satisfatória por apresentarem os parâmetros do alfa de Cronbach entre 0,797 e 0,938;
- O Modelo Esforço-Recompensa apresenta desequilíbrio de 84,92%, não havendo evidências de que as diferenças entre o gênero (homens (44,13%) e mulheres (55,87%)) seja estatisticamente significativas, consoante Teste t-Student para amostras independentes que estabelece o p value=0,157 (superior a 0,05);
- Analisando os resultados da dimensão esforço do ERI-Q, verifica-se que as atividades de trabalho no ambiente judicial não se relacionam tanto com o esforço físico, porém estão vinculadas diretamente aos encargos atribuídas à função que constroem os servidores da Justiça do Trabalho a assumirem cada vez mais novos compromissos e competências, o que tem acarretado o desenvolvimento de percepções pessoais, como de se sentir pressionado pelo tempo em razão da carga pesada de trabalho ou de possuir muitas responsabilidades no trabalho;
- Na dimensão recompensa do ERI-Q verifica-se que expressivo percentual de trabalhadores indica temer a ocorrência de mudanças indesejadas no ambiente de trabalho, como também reconhece que a progressão na carreira não está associada ao esforço pessoal desempenhado pelo trabalhador e que a remuneração não é adequada aos esforços e conquistas da carreira profissional;
- Cotejando as dimensões esforço e recompensa, os dados indicam que 45,1% dos trabalhadores desempenham atividades com elevado esforço psíquico e 50,9% consideram possuir recompensa incompatível com a atividade desempenhada;
- Sobre a dimensão comprometimento excessivo do ERI-Q, os dados demonstram coerência com as demais dimensões do ERI-Q, especialmente com a dimensão esforço, haja vista que também indicam que as atividades de trabalho no ambiente judicial estão vinculadas diretamente às severas responsabilidades

atribuídas ao cargo, o que força os servidores da Justiça do Trabalho a assumirem cada vez mais novas obrigações, proporcionando debilidades no equilíbrio do organismo do trabalhador ao comprometer o sono e os momentos de relaxamento do trabalhador;

- A dimensão comprometimento excessivo, aplicando-se os scores obtidos em tercis, indicam a ocorrência de comprometimento excessivo com o trabalho em nível baixo para 39,2%, médio para 33,8% e alto para 27% dos servidores da Justiça do Trabalho;
- O coeficiente de correlação de pearson das variáveis esforço e comprometimento excessivo ($p= 0,668$) apresentam associação positiva forte, por apresentar valor positivo entre 0,50 e 0,75 (Marôco, 2014), de modo que as variáveis esforço e comprometimento excessivo tendem a crescer de maneira uniforme e, por conseguinte, ocasionar desequilíbrio no Modelo Esforço-Recompensa;
- Aplicando-se o modelo de regressão linear, associando a variável comprometimento excessivo e a dimensão esforço, verifica-se que o comprometimento excessivo é determinante para explicar 44,6% (0,446) das situações em que se identifica o esforço, inclusive se verifica que os valores indicados no quadro ANOVA associados ao $p < 0.001$ (Sig. = ,000) indicam que a variável comprometimento excessivo é um bom preditor da variável esforço (Marôco, 2014);
- O inquérito PHQ-9, considerando a utilização da nota de corte no escore 10 semelhantemente a outros estudos que identificaram a sensibilidade de 88% para diagnosticar a depressão maior (Kroenke 2001, Wittkamp et al. 2009), bem como considerando que a amostra de trabalhadores participantes se encontrava apta para desenvolver as atividades laborais, indicou que 33,28% dos servidores da Justiça do Trabalho que se submeteram ao inquérito apresentaram transtorno depressivo maior, que varia de depressão moderada, depressão moderadamente severa e depressão grave. Registra-se que não há evidências de que as diferenças entre o gênero (homens (36,65%) e mulheres (63,35%)) seja estatisticamente significativas, consoante Teste t-Student para amostras independentes que estabelece o $p\text{ value}=0,375$ (superior a 0,05);

- Os resultados do PSN, ao indicarem considerável correlação de itens como “Durmo mal à noite” (20%), “Perco minha energia rapidamente” (25,3%), “Eu perco a paciência facilmente” (29,2%), “Sinto extrema irritação” (25,8%), “Estou desanimado/deprimido” (39,8%), “Sinto dor à noite” (24,5%) e “Fico cansado o tempo todo” (29,1%), com o trabalho na amostra de servidores da Justiça do Trabalho, reforçam os resultados já encontrados nos outros inquéritos (ERI-Q e PHQ-9), de modo a indicarem associação entre as condições e organização do trabalho que são submetidos os profissionais no ambiente judicial e a ocorrência de debilidades na saúde e no bem-estar desses trabalhadores, como comprometimento do sono, desânimo, irritabilidade e cansaço excessivo.
- Os resultados do PSN também indicam que os trabalhadores não apresentam queixas ou não manifestam “sinal de alerta” (Molinié, 2010, p. 70) sobre todas as situações elencadas no inquérito, ou seja, eles não se aproveitam desse momento para dizer que tudo está mal, embora, de fato, ocorra a sinalização de que há aspectos importantes da saúde que consideram que estão a ser prejudicados pelo trabalho.
- Os dados estatísticos das dimensões do PSN, em especial das reações emocionais (53,3%), que envolvem questões atinentes à apatia, ao desânimo e ao desalento; do nível de energia (35,4%), que engloba debilidades, fadiga e cansaço; e os processos ensejadores de dores físicas (35,8%), em linhas gerais, também trazem importantes informações sobre reflexos das condições laborais na vida dos servidores da Justiça do Trabalho.

5.3 – Dados relativos aos Procuradores do Trabalho

5.3.1 - Confiabilidade Interna dos Dados – Alfa de Cronbach

Na análise da consistência interna dos dados originados a partir da participação dos procuradores do trabalho, verifica-se que as escalas ERI-Q (dimensões esforço, recompensa e comprometimento excessivo), PHQ-9 e PSN apresentaram consistência interna satisfatória por apresentarem alfa de Cronbach igual ou pouco superior a 0,7 (Marôco, 2014), consoante demonstram as Tabelas 41, 42 e 43.

Dimensão	Escore médio (DP)	Alfa	Coefficiente de Correlação interclasse (IC95%)
Esforço	17,92 (2,78)	0,726	0,731 (0,645 a 0,801)
Recompensa	32,44 (4,33)	0,819	0,804 (0,744 a 0,854)
Comprometimento Excessivo	17,58 (3,92)	0,898	0,896 (0,863 a 0,923)

Tabela 41 – Indicadores do alfa de cronbach nas dimensões dos inquéritos ERI-Q que tiveram a participação dos procuradores do trabalho.

Dimensão	Escore médio (DP)	Alfa	Coefficiente de Correlação interclasse (IC95%)
PHQ-9	6,94 (4,70)	0,875	0,864 (0,823 a 0,899)

Tabela 42 – Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PHQ-9 que tiveram a participação dos procuradores do trabalho.

Dimensão	Escore médio (DP)	Alfa	Coefficiente de Correlação interclasse (IC95%)
PSN	64,42 (6,50)	0,897	0,899 (0,869 a 0,925)

Tabela 43 – Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PSN que tiveram a participação dos procuradores do trabalho.

5.3.2 – ERI-Q

Na aplicação do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa na amostra da população dos procuradores do trabalho, constata-se que 49,55% apresentam desequilíbrio, havendo variação quanto ao gênero conforme se evidencia na Tabela 44.

		Masculino	Feminino	
valores ≤ 1	Contagem	33	22	55
	% em Sexo	60%	40%	
	% da Totalidade	30,27%	20,18%	50,45%
valores > 1	Contagem	26	28	54
	% em Sexo	48,14%	51,86%	
	% da Totalidade	23,85%	25,70%	49,55%
Total	Contagem	59	50	109
	% em Sexo	44,84%	55,16%	100,0%

Tabela 44 – Modelo desequilíbrio esforço-recompensa dos procuradores do trabalho.

No Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa há aparente variação quanto ao gênero (Tabela 44), haja vista que, embora indique o desequilíbrio esforço-recompensa diferenciado entre homens (48.14%) e mulheres (51,86%), o Teste t-Student para duas

amostras independentes, estabelece o p value=0,218, que, por ser superior a 0,05, evidencia que as diferenças em questão não são estatisticamente significativas (Marôco, 2014).

Na Tabela 45 segue o quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, tempo de serviço e Procuradorias (PTR e PGT) distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa.

		Preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa	
		Contagem	N % da coluna
Estado Civil	Solteiro (a)	14	12,3%
	Casado (a)	85	74,6%
	União estável	7	6,1%
	Divorciado (a)	8	7,0%
Faixa Etária	Até 29 anos	1	0,9%
	De 30 a 34 anos	32	28,1%
	De 35 a 39 anos	18	15,8%
	De 40 a 44 anos	10	8,8%
	De 45 a 54 anos	40	35,1%
	Mais de 54 anos	13	11,4%
Cargo	Procurador do Trabalho	90	78,9%
	Procurador Regional do Trabalho	22	19,3%
	Subprocurador Geral do Trabalho	2	1,8%
PTR e PGT	PTR 1a. Região	7	6,1%
	PTR 2a. Região	21	18,4%
	PRT 3a. Região	7	6,1%
	PRT 4a. Região	8	7,0%
	PRT 5a. Região	6	5,3%
	PRT 6a. Região	5	4,4%
	PRT 7a. Região	3	2,6%
	PRT 8a. Região	11	9,6%
	PRT 9a. Região	9	7,9%
	PRT 10a. Região	2	1,8%
	PRT 12a. Região	10	8,8%
	PRT 13a. Região	1	0,9%
	PRT 14a. Região	2	1,8%
	PRT 15a. Região	6	5,3%
	PRT 16a. Região	1	0,9%
	PRT 17a. Região	4	3,5%
	PRT 18a. Região	2	1,8%
	PRT 21a. Região	1	0,9%
	PRT 23a. Região	2	1,8%
	PRT 24a. Região	3	2,6%
	PGT	3	2,6%
Tempo de Serviço	Menos de 1 ano	2	1,8%
	De 1 a 5 anos	34	30,1%
	6 a 10 anos	23	20,4%
	Mais de 10 anos	54	47,8%

Tabela 45 – Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço dos procuradores do trabalho distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa.

Na aplicação do Teste t-Student para amostras independentes aplicáveis no Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa, verifica-se quanto às variáveis estado civil (p value=0,281), faixa etária (p value=0,765), cargo (p value=0,156), Procuradorias (p value=0,071) e tempo de serviço (p value=0,198) que, por apresentarem p value superior a 0,05, também evidenciam que as diferenças não são estatisticamente significativas na amostra dos procuradores do trabalho (Marôco, 2014).

No caso dos itens que integram o ERI-Q, verifica-se que a **dimensão esforço**, que é composta por 06 (seis) itens, apresenta os seguintes resultados (Figura 34):

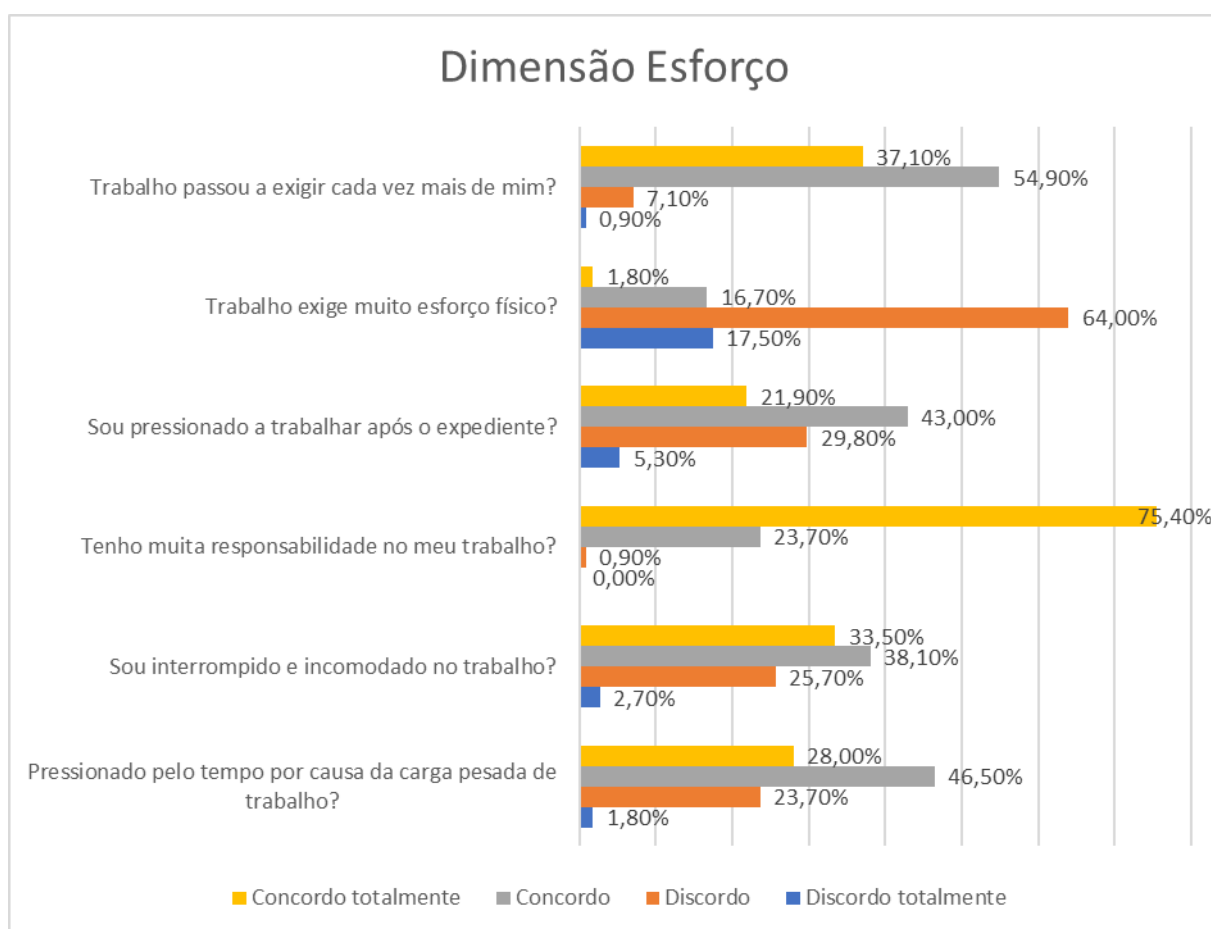


Figura 34 – Gráfico com os resultados dos itens da dimensão esforço da amostra de procuradores do trabalho.

Dentre os resultados da dimensão esforço, cabe destacar que no item “Pressionado pelo tempo por causa da carga pesada de trabalho” que 46,5% optaram pela resposta “concordo” e 28% optaram pela resposta “concordo totalmente”, ou seja, 74,5% dos

procuradores do trabalho reconhecem que se sentem pressionados pelo trabalho; no item “Tenho muita responsabilidade no meu trabalho”, 23,7% escolheram a resposta “concordo” e 75,4% escolheram a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 99,1% dos procuradores do trabalho reconhecem que a sua atividade profissional possui elevada responsabilidade; no item “Sou pressionado (meta, estatística e/ou necessidade de serviço) a continuar trabalhando após o expediente”, 43% optaram pela resposta “concordo” e 21,9% optaram pela a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 64,9% dos procuradores do trabalho se sentem pressionados pelas responsabilidades profissionais para estender sua jornada de trabalho para além do horário do expediente; no item “Trabalho passou a exigir cada vez mais de mim”, 54,9% escolheram a resposta “concordo” e 37,1% escolheram a resposta “concordo totalmente”, perfazendo o total de 92% da amostra dos procuradores do trabalho que reconhecem que a elevação das exigências no ambiente de trabalho passam a exigir cada vez mais dos procuradores; no item “Trabalho exige muito esforço físico”, 64% escolheram a resposta “discordo” e 17,5% escolheram a resposta “discordo totalmente”, perfazendo o total de 81,5% da amostra dos procuradores do trabalho que reconhece que o labor desempenhado exige pouco esforço físico.

Analisando os resultados da dimensão esforço do ERI-Q a partir das atividades profissionais dos procuradores do trabalho, tais como fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista; mediar as relações entre empregados e empregadores; promover ação civil pública e ações coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho objetivando a defesa do interesse coletivo; e se manifestar em qualquer fase do processo do trabalho quando entender existir interesse público, dentre outras atribuições, verifica-se que o labor dos procuradores do trabalho no ambiente judicial, tal como os servidores da Justiça do Trabalho, também não se relaciona tanto com o esforço físico, porém está vinculado diretamente aos encargos atribuídos à função que tendem a forçar os procuradores a assumirem cada vez mais novos compromissos e competências, o que tem acarretado o desenvolvimento de percepções pessoais, como de se sentir pressionado pelo tempo em razão da carga pesada de trabalho ou de possuir muitas responsabilidades no trabalho.

A **dimensão recompensa** do ERI-Q, que é composta por 11 (onze) itens, apresenta os seguintes resultados (Figura 35):

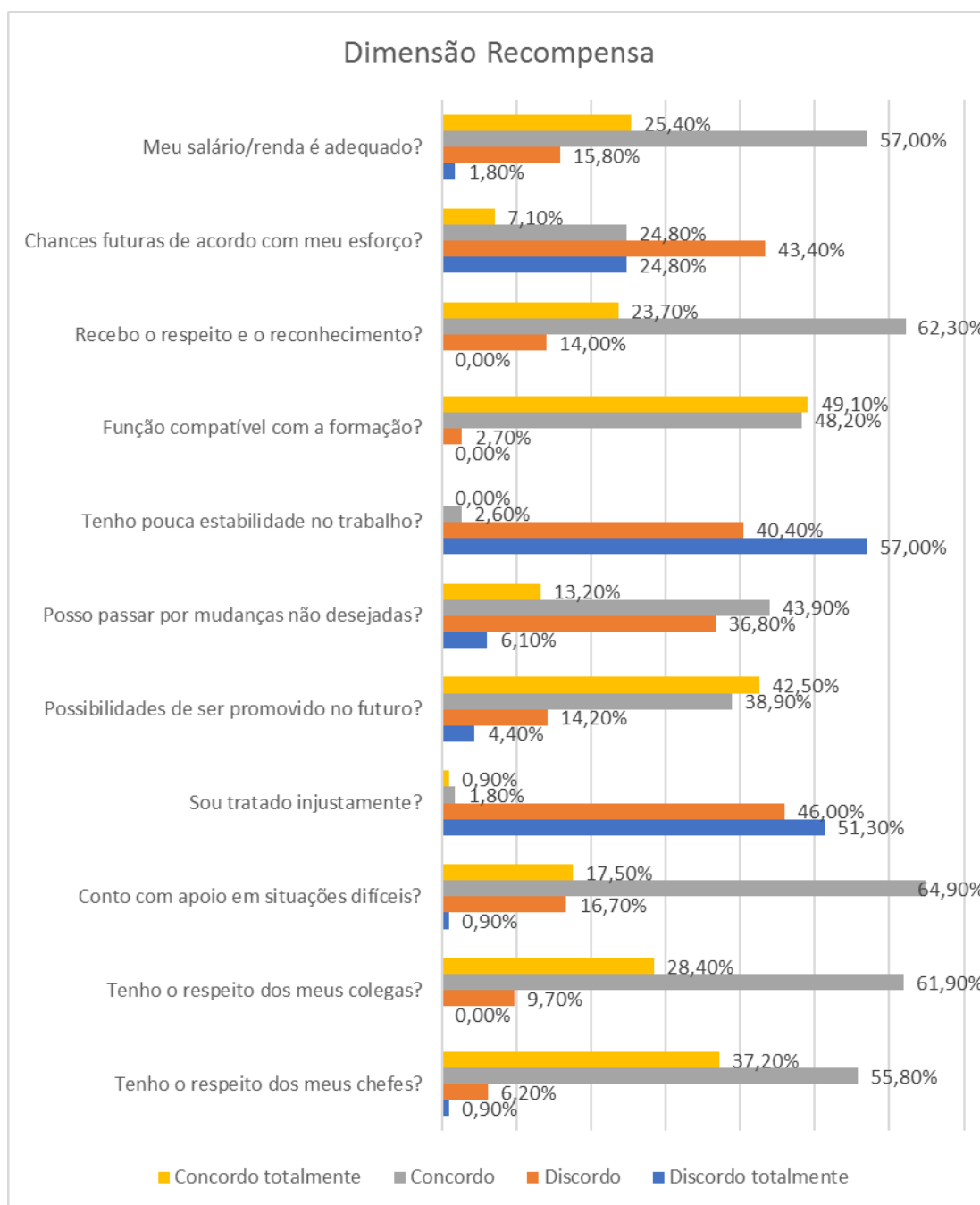


Figura 35 – Gráfico com os resultados dos itens da dimensão recompensa da amostra de procuradores do trabalho.

Na dimensão recompensa, verifica-se, por exemplo, no item “Posso passar por mudanças não desejadas” que 13,2% optaram pela resposta “concordo” e 43,9% optaram pela resposta “concordo totalmente”, de modo que 57,1% dos procuradores do trabalho reconhecem que mudanças indesejáveis podem ocorrer no local de trabalho; no item

“Chances futuras de acordo com meu esforço”, 43,4% escolheram a resposta “discordo” e 24,8% escolheram a resposta “discordo totalmente”, o que demonstra que 68,2% dos procuradores do trabalho têm a percepção de que as oportunidades futuras no trabalho não estarão em consonância com esforço pessoal; no item “Meu salário/renda é adequado”, 57% escolheram a resposta “concordo” e 25,4% escolheram a resposta “concordo totalmente”, perfazendo o total de 82,4% da amostra dos procuradores do trabalho indicam que a remuneração é adequada aos esforços e conquistas da carreira profissional.

Verifica-se, na dimensão recompensa do ERI-Q aplicável à amostra dos procuradores do trabalho, que expressivo percentual de trabalhadores indica temer a ocorrência de mudanças indesejadas no ambiente de trabalho, como também reconhece que a progressão na carreira não está associada ao esforço pessoal desempenhado pelo trabalhador, embora também haja a demonstração da grande maioria desses trabalhadores de se encontrar satisfeito com a remuneração, reconhecendo-a como adequada aos esforços e conquistas da carreira profissional.

Aplicando-se os parâmetros da escala ERI-Q na amostra objeto de estudo (Siegrist, 1996), especialmente cotejando as dimensões esforço e recompensa, verifica-se que 37% dos procuradores do trabalho desempenham atividades com elevado esforço psíquico e 45,6% possui recompensa incompatível com a atividade desempenhada.

A **dimensão comprometimento excessivo** do ERI-Q, que é composta por 06 (seis) itens, apresenta os seguintes resultados (Figura 36):

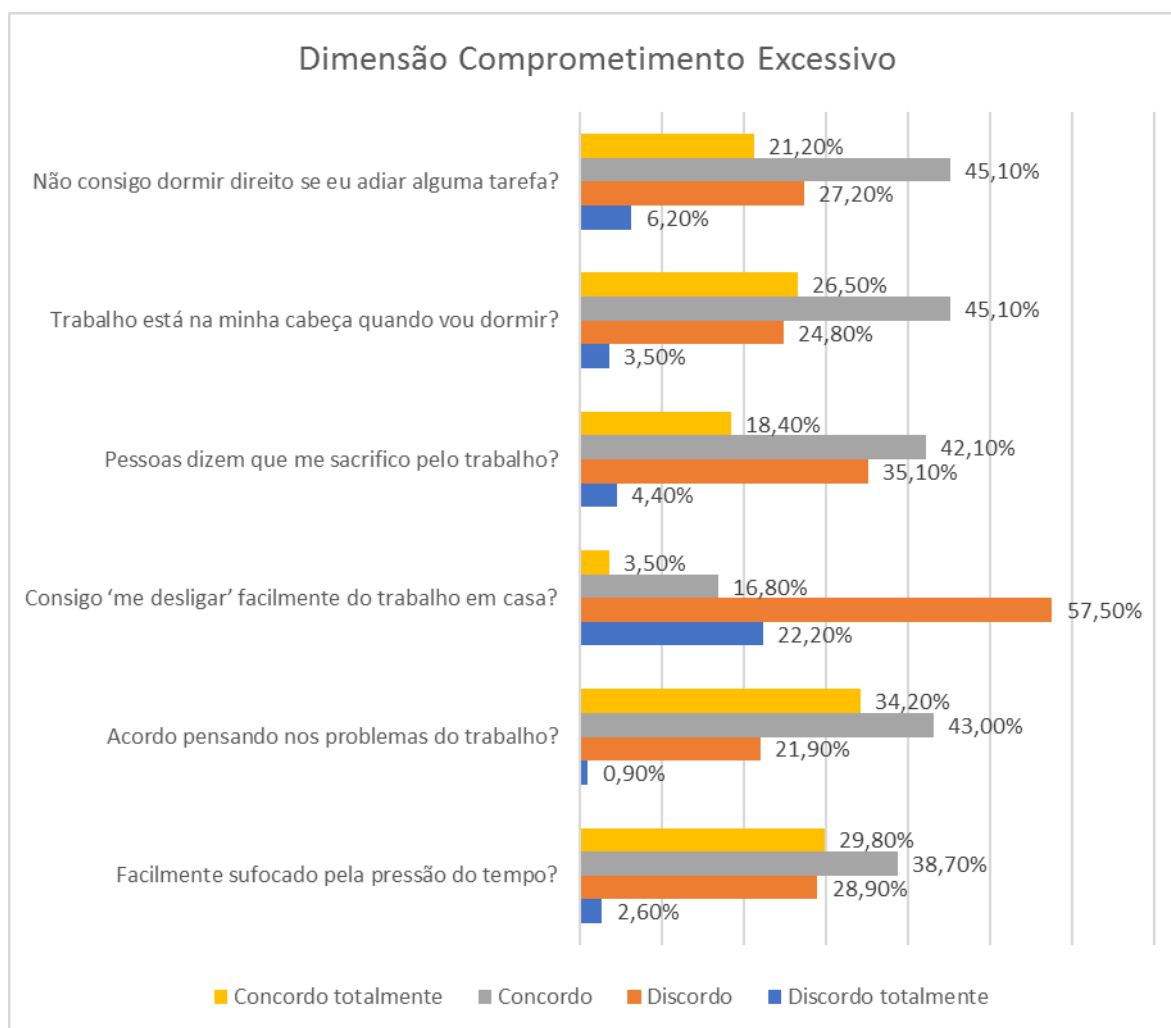


Figura 36 – Gráfico com os resultados dos itens da dimensão comprometimento excessivo da amostra de procuradores do trabalho.

No **comprometimento excessivo**, verifica-se, por exemplo, no item “Facilmente sufocado pela pressão do tempo” que 38,7% optaram pela resposta “concordo” e 29,8% optaram pela resposta “concordo totalmente”, de modo que 68,5% dos procuradores do trabalho reconhecem sentirem se sufocadas no trabalho em razão da pressão do tempo; no item “Acordo pensando nos problemas do trabalho”, 43% escolheram a resposta “concordo” e 34,2% escolheram a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 77,2% dos procuradores do trabalho começam a pensar nos problemas do trabalho ao acordar pela manhã; no item “Consigo ‘me desligar’ facilmente do meu trabalho em casa”, 57,5% escolheram a resposta “discordo” e 22,2% escolheram a resposta “discordo totalmente”, o que demonstra que 79,7% dos procuradores do trabalho sentem que a pressão do trabalho permanecem mesmo quando estão no ambiente residencial; no item “Pessoas dizem que me

sacrifício pelo trabalho”, 42,1% escolheram a resposta “concordo” e 18,4% escolheram a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 60,5% dos procuradores do trabalho reconhecem que pessoas íntimas do seu convívio têm a percepção dos sacrifícios que envolvem a sua atividade laboral; no item “Não consigo dormir direito se eu adiar alguma tarefa”, 45,1% escolheram a resposta “concordo” e 21,2% escolheram a resposta “concordo totalmente”, perfazendo o total de 66,3% da amostra dos procuradores do trabalho que indicam que as tarefas profissionais do cotidiano interferem na qualidade do sono.

Os dados da dimensão comprometimento excessivo do ERI-Q aplicável à amostra dos procuradores do trabalho demonstram coerência com as demais dimensões do ERI-Q, especialmente com a dimensão esforço, haja vista que também indicam que as atividades de trabalho no ambiente judicial estão vinculadas diretamente às severas responsabilidades atribuídas ao cargo, o que tem impulsionado os procuradores do trabalho a assumirem cada vez mais novas obrigações, proporcionando debilidades no equilíbrio do organismo do trabalhador ao comprometer o sono e os momentos de relaxamento do trabalhador.

Sobre a dimensão comprometimento excessivo, aplicando-se os scores obtidos em tercís, pode-se constatar a ocorrência de comprometimento excessivo com o trabalho em nível baixo para 37,7%, médio para 29,8% e alto para 32,5% dos procuradores do trabalho (Tabela 46).

Comprometimento	N (%)
Excessivo – Tercil	
Baixo	43 (37,7%)
Médio	34 (29,8%)
Alto	37 (32,5%)

Tabela 46 – Tabela do quantitativo do comprometimento excessivo na escala ERI-Q da amostra dos procuradores do trabalho.

Analisando conjuntamente as dimensões do ERI-Q, verifica-se, a partir da análise do coeficiente de correlação de pearson, que os resultados na dimensão esforço não possui associação com gênero ($p=0,060$), estado civil ($p=0,038$), faixa etária ($p=0,041$), cargo

($p=0,039$), Procuradorias ($p=0,048$) e tempo de serviço ($p=0,129$) por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

O coeficiente de correlação de pearson também demonstra que as dimensões recompensa e comprometimento excessivo não possui associação, respetivamente, com género ($p=0,044$; $p=0,120$) estado civil ($p=0,111$; $p=0,013$), faixa etária ($p=0,016$; $p=0,173$), cargo ($p=0,189$; $p=0,026$), Procuradorias ($p=0,014$; $p=0,044$) e tempo de serviço ($p=0,009$; $p=0,076$) (Marôco, 2014).

Confrontando as dimensões do ERI-Q, verifica-se que o coeficiente de correlação de pearson das variáveis esforço e recompensa ($p= -0,312$) apresentam associação moderada negativa (Tabela 47), por apresentar valor negativo entre 0,25 e 0,50 (Marôco, 2014), de modo que conforme vai diminuindo o esforço vai se elevando a recompensa, o que tende a demonstrar que o equilíbrio do Modelo Esforço-Recompensa perpassa por essa leitura relativa à busca do ponto estabilidade entre o esforço e a recompensa (Figura 37).

Correlações			
		Dimensão	
		Recompensa	Dimensão Esforço
Dimensão Recompensa	Correlação de Pearson	1	-,312**
	Sig. (2 extremidades)		,001
	N	114	114
Dimensão Esforço	Correlação de Pearson	-,312**	1
	Sig. (2 extremidades)	,001	
	N	114	114

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 47 – Tabela de correlação das dimensões esforço e recompensa na amostra de procuradores do trabalho.

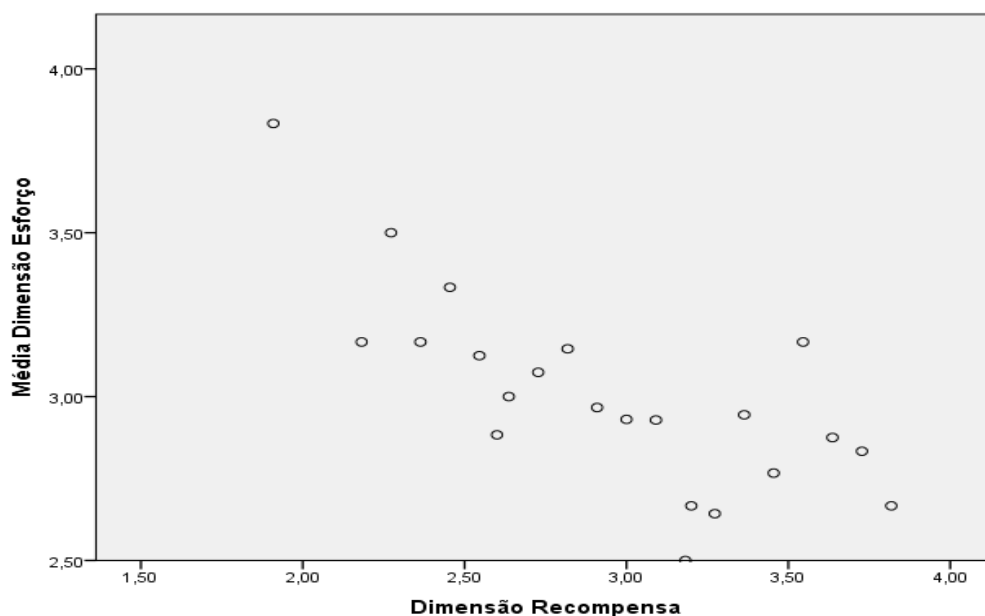


Figura 37 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões esforço e recompensa na amostra de procuradores do trabalho.

O coeficiente de correlação de Pearson das variáveis esforço e comprometimento excessivo ($p = 0,681$) apresentam associação positiva forte (Tabela 48), por apresentar valor positivo entre 0,50 e 0,75 (Marôco, 2014), de modo que as variáveis esforço e comprometimento excessivo tendem a crescer de maneira uniforme e, por conseguinte, ocasionar desequilíbrio no Modelo Esforço-Recompensa (Figura 38).

Correlações			
		Dimensão	
		Comprometimento	
		Dimensão Esforço	Excessivo
Dimensão Esforço	Correlação de Pearson	1	,681**
	Sig. (2 extremidades)		,000
	N	114	114
Dimensão Comprometimento Excessivo	Correlação de Pearson	,681**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	
	N	114	114

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 48 – Tabela de correlação das dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra de procuradores do trabalho.

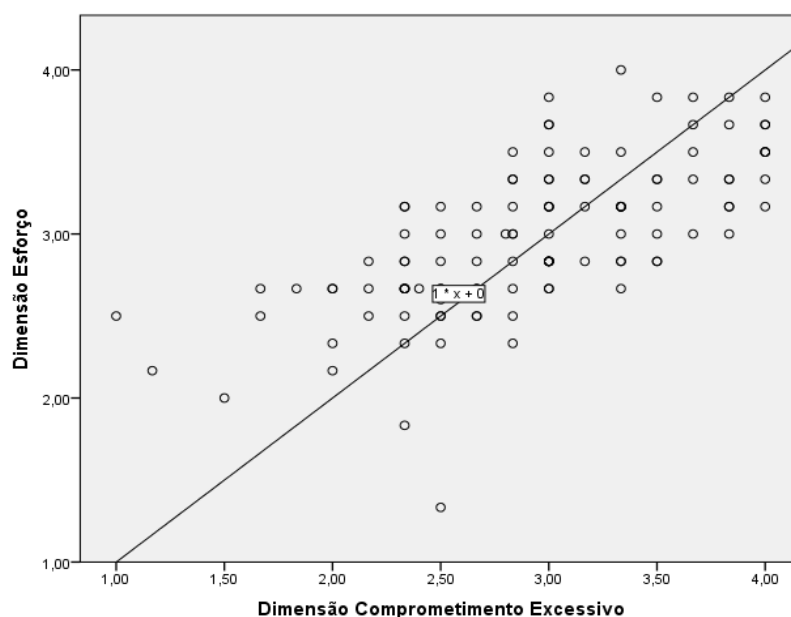


Figura 38 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra de procuradores do trabalho.

Aplicando-se o modelo de regressão linear, verifica-se que a associação entre as variáveis gênero, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço, em conjunto, apresentam, de acordo com o coeficiente de determinação (R quadrado), a probabilidade de explicarem a ocorrência, respetivamente, de 14,9% (0,149) do esforço, 12,9% (0,129) da recompensa e 10,9% (0,109) do comprometimento excessivo, consoante demonstram as Tabelas 49, 50 e 51.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,441 ^a	,195	,149	,42702	,195	4,269	6	106	,001

a. Preditores: (Constante), Tempo de Serviço, PTR e PGT, Sexo, Estado Civil, Cargo, Faixa Etária

Tabela 49 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão esforço associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,359 ^a	,129	,080	,37494	,129	2,617	6	106	,021

a. Preditores: (Constante), Tempo de Serviço, PTR e PGT, Sexo, Estado Civil, Cargo, Faixa Etária

Tabela 50 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão recompensa associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,330 ^a	,109	,059	,62679	,109	2,166	6	106	,052

a. Preditores: (Constante), Tempo de Serviço, PTR e PGT, Sexo, Estado Civil, Cargo, Faixa Etária

Tabela 51 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão comprometimento excessivo associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho.

Aplicando-se o modelo de regressão linear na associação entre as variáveis esforço e recompensa, verifica-se que a recompensa explica apenas 9,7% (0,097) do esforço (Tabela 52).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,312 ^a	,097	,089	,44069	,097	12,095	1	112	,001

a. Preditores: (Constante), Dimensão Recompensa

Tabela 52 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável recompensa da amostra de procuradores do trabalho.

Prosseguindo aplicando-se o modelo de regressão linear, agora associando a variável comprometimento excessivo e a dimensão esforço, verifica-se que o comprometimento excessivo é determinante para explicar 46,4% (0,464) das situações em que se identifica o esforço (Tabela 53), constata-se ainda que os valores indicados no quadro ANOVA associados ao $p < 0.001$ (Sig. = ,000) indicam que a variável comprometimento excessivo é um bom preditor da variável esforço (Tabela 54) (Marôco, 2014).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,681 ^a	,464	,459	,33961	,464	96,959	1	112	,000

a. Preditores: (Constante), Dimensão Comprometimento Excessivo

Tabela 53 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de procuradores do trabalho.

ANOVA ^a					
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z Sig.
1	Regressão	11,183	1	11,183	96,959 ,000 ^b
	Resíduo	12,918	112	,115	
	Total	24,101	113		

a. Variável Dependente: Dimensão Esforço

b. Preditores: (Constante), Dimensão Comprometimento Excessivo

Tabela 54 – *Quadro ANOVA relacionado aos Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de procuradores do trabalho.*

5.3.3 – PHQ-9

O inquérito PHQ-9, considerando a utilização da nota de corte no escore 10 semelhantemente a outros estudos que identificaram a sensibilidade de 88% para diagnosticar a depressão maior (Kroenke 2001, Wittkamp et al. 2009), bem como considerando que a amostra de trabalhadores participantes se encontrava apta para desenvolver as atividades laborais, indicou que 24,6% da amostra de procuradores do trabalho que se submeteram ao inquérito apresentaram transtorno depressivo maior, que varia de depressão moderada, depressão moderadamente severa e depressão grave, conforme se pode verificar na Tabelas 55 e 56.

Saúde Mental			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Sem depressão	86	75,4 %	75,4 %
Depressão moderada	23	20,2 %	95,6 %
Depressão moderadamente severa	2	1,8 %	97,4 %
Depressão severa	3	2,6 %	100,0 %
Total	114	100,0%	

Tabela 55 – *Tabela de saúde mental na amostra de procuradores do trabalho.*

		Saúde Mental2							
		Sem depressão		depressão moderada		depressão moderadamente severa		depressão severa	
		Contagem	N % da linha	Contagem	N % da linha	Contagem	N % da linha	Contagem	N % da linha
Sexo	Masculino	49	81,7%	10	16,7%	1	1,7%	0	0,0%
	Feminino	37	68,5%	13	24,1%	1	1,9%	3	5,6%
Estado Civil	Solteiro (a)	11	78,6%	3	21,4%	0	0,0%	0	0,0%
	Casado (a)	64	75,3%	16	18,8%	2	2,4%	3	3,5%
	União estável	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%	0	0,0%
	Divorciado (a)	6	75,0%	2	25,0%	0	0,0%	0	0,0%
Faixa Etária	Até 29 anos	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	De 30 a 34 anos	27	84,4%	4	12,5%	0	0,0%	1	3,1%
	De 35 a 39 anos	11	61,1%	6	33,3%	0	0,0%	1	5,6%
	De 40 a 44 anos	7	70,0%	2	20,0%	1	10,0%	0	0,0%
	De 45 a 54 anos	28	70,0%	10	25,0%	1	2,5%	1	2,5%
	Mais de 54 anos	12	92,3%	1	7,7%	0	0,0%	0	0,0%
Cargo	Procurador do Trabalho	68	75,6%	18	20,0%	2	2,2%	2	2,2%
	Procurador Regional do Trabalho	16	72,7%	5	22,7%	0	0,0%	1	4,5%
	Subprocurador Geral do Trabalho	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
PTR e PGT	PTR 1a. Região	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%	0	0,0%
	PTR 2a. Região	14	66,7%	6	28,6%	1	4,8%	0	0,0%
	PRT 3a. Região	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 4a. Região	4	50,0%	2	25,0%	1	12,5%	1	12,5%
	PRT 5a. Região	4	66,7%	2	33,3%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 6a. Região	4	80,0%	1	20,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 7a. Região	1	33,3%	1	33,3%	0	0,0%	1	33,3%
	PRT 8a. Região	11	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 9a. Região	7	77,8%	1	11,1%	0	0,0%	1	11,1%
	PRT 10a. Região	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 12a. Região	7	70,0%	3	30,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 13a. Região	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 14a. Região	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 15a. Região	5	83,3%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 16a. Região	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 17a. Região	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 18a. Região	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 21a. Região	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 23a. Região	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PRT 24a. Região	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%
	PGT	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Tempo de Serviço	Menos de 1 ano	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	De 1 a 5 anos	24	70,6%	9	26,5%	0	0,0%	1	2,9%
	6 a 10 anos	16	69,6%	5	21,7%	1	4,3%	1	4,3%
	Mais de 10 anos	43	79,6%	9	16,7%	1	1,9%	1	1,9%

Tabela 56 – *Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço dos procuradores do trabalho distribuídos na preditora Saúde Mental.*

No caso da amostra dos procuradores do trabalho que apresentam transtorno depressivo maior, verificou-se que ocorreu variação quanto ao gênero, à medida que a afetam 39,28% homens (n. 11) e 60,72% mulheres (n. 17), porém o Teste t-Student para duas amostras independentes estabelece o $p\text{ value}=0,214$, que, por ser superior a 0,05, evidencia que as diferenças em questão não são estatisticamente significativas (Marôco 2014).

A aplicação do Teste t-Student na amostra dos procuradores do trabalho que apresentam transtorno depressivo maior mostrou, quanto às variáveis estado civil (p value=0,082), faixa etária (p value=0,644), cargo (p value=0,609), Procuradorias (p value=0,261) e tempo de serviço (p value=0,299) que, por apresentarem p value superior a 0,05, também evidenciam que as diferenças não são estatisticamente significativas (Marôco, 2014).

Prosseguindo na análise da amostra dos procuradores do trabalho que apresentam transtorno depressivo maior, verifica-se, a partir da análise do coeficiente de correlação de pearson, que os resultados na dimensão esforço não possui associação com gênero (p=0,053), estado civil (p=0,012), faixa etária (p=0,010), cargo (p=0,011), Procuradorias (p=0,079) e tempo de serviço (p=0,057) por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

Aplicando-se o modelo de regressão linear, verifica-se que a associação entre as variáveis gênero, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço, em conjunto, apresenta, de acordo com o coeficiente de determinação (R quadrado), a probabilidade de explicar a ocorrência do transtorno depressivo maior é de apenas 7,1% (0,071) (Tabela 57).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,266 ^a	,071	,018	1,033	,071	1,349	6	106	,242

a. Preditores: (Constante), Tempo de Serviço, PTR e PGT, Sexo, Estado Civil, Cargo, Faixa Etária

Tabela 57 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável saúde mental associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho.

5.3.4 – PSN

Na amostra dos procuradores do trabalho, o inquérito PSN apresenta os seguintes resultados quando associados ao trabalho (Figura 39):

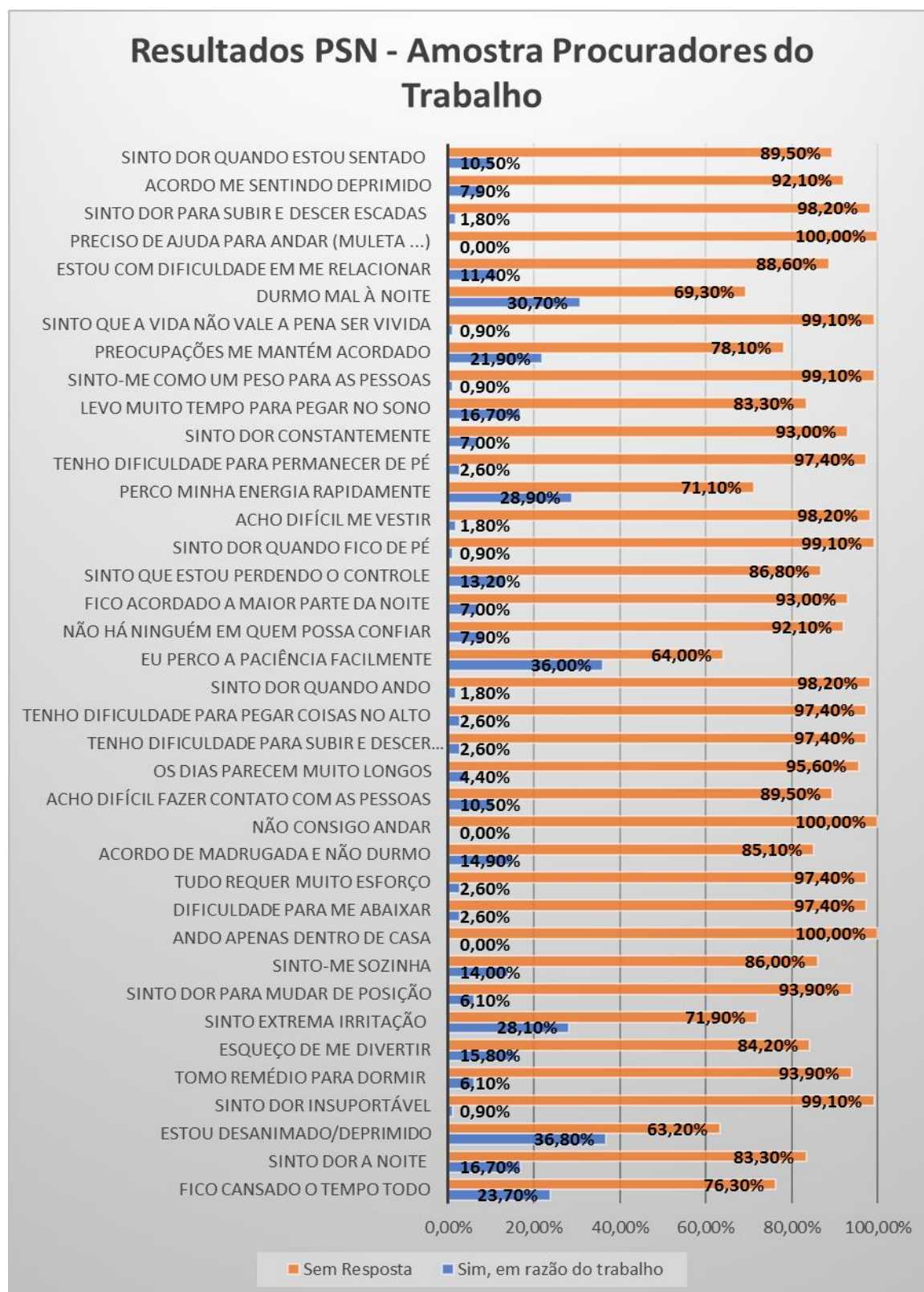


Figura 39 – Gráfico com os resultados do PSN na amostra de procuradores do trabalho que indicam a ocorrência correlação com o trabalho.

O gráfico a seguir indica os principais problemas de saúde que os respondentes percebem como tendo relação com o trabalho a partir do inquérito PSN (Figura 40):

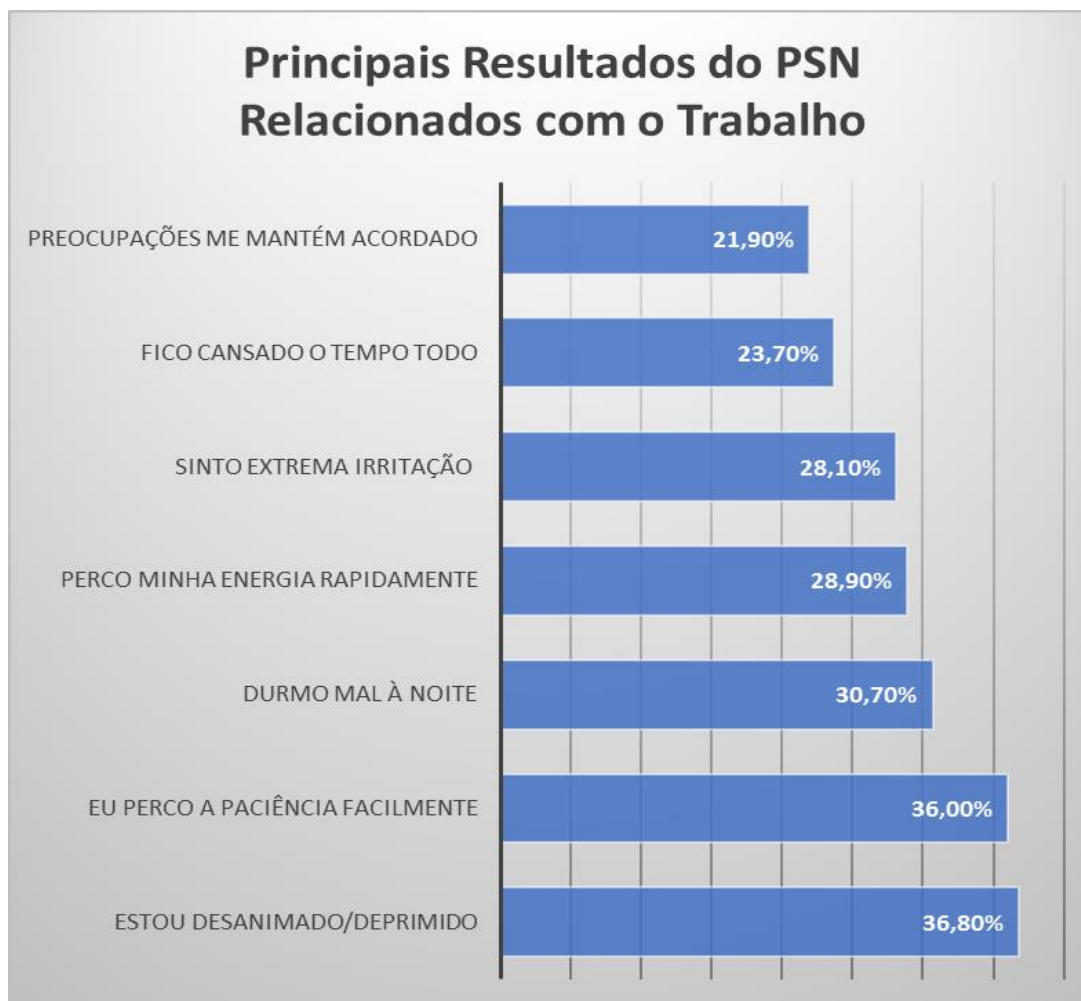


Figura 40 – Gráfico com as principais relações entre os itens do PSN com o trabalho na amostra de procuradores do trabalho.

Os dados obtidos no inquérito PSN, semelhantemente a amostra dos servidores públicos, reforçam os resultados já encontrados nos outros inquéritos (ERI-Q e PHQ-9), de modo a indicarem associação entre as condições e organização do trabalho a que são submetidos os profissionais no ambiente judicial e a ocorrência de debilidades na saúde e no bem-estar desses trabalhadores, como comprometimento do sono, desânimo, irritabilidade e cansaço excessivo.

Cabe destacar que os resultados do PSN também indicam que os procuradores do trabalho não apresentam queixas ou não manifestam “sinal de alerta” (Molinié, 2010, p. 70) sobre todas as situações elencadas no inquérito, ou seja, eles não se aproveitam desse momento para dizer que tudo está mal, embora, de fato, ocorra a sinalização de que há aspectos importantes da saúde que consideram que estão a ser prejudicados pelo trabalho.

A análise dos resultados do PSN decorrentes da amostra dos procuradores também pode ser realizada a partir do padrão dos itens que estão organizados em seis categorias que englobam: nível de energia, dor, reações emocionais, sono, interação social e habilidades físicas (Hunt et al., 1985).

Na categoria **nível de energia**, dentre as quais destacam-se as indagações “fico cansado o tempo todo” e “perco minha energia rapidamente”, verifica-se que a amostra indica, respetivamente, que 23,70% e 28,90% respondem positivamente às questões e indicam o trabalho como fato gerador desse desgaste.

No que concerne à categoria **dor**, na qual se integram as indagações “sinto dor à noite” e “sinto dor para mudar de posição”, verifica-se que a amostra indica, respetivamente, que 16,70% e 6,10% declaram que são vítimas de dor e a associam ao trabalho.

Na categoria **reações emocionais**, pode-se ressaltar as questões “estou desanimado / deprimido”, “sinto extrema irritação” e “perco a paciência facilmente”, na qual os resultados da amostra indicam, respetivamente, que 36,80%, 28,10% e 36,00% reconhecem vivenciar essas situações em razão do trabalho.

Com relação à categoria **sono**, na qual se integram as indagações “acordo de madrugada e não durmo”, “levo muito tempo para pegar no sono” e “durmo mal à noite”, verifica-se que a amostra indica, respetivamente, que 14,90%, 16,70% e 30,70% declaram que o trabalho proporciona distúrbio no sono.

Na categoria **interação social**, na qual se destacam as questões “sinto-me sozinha”, “não há ninguém que possa confiar” e “estou com dificuldade em me relacionar”, na qual os resultados da amostra indicam, respetivamente, que 14,00%, 7,90% e 11,40% reconhecem que o trabalho tem comprometido as relações interpessoais.

Na categoria **habilidade físicas**, pode-se ressaltar as questões “dificuldade para me abaixar” e “tenho dificuldade para permanecer em pé”, na qual os resultados da amostra indicam que 2,60% reconhecem que as debilidades físicas que possuem decorrem do trabalho.

A análise integrada dos itens que compõem as dimensões do PSN apresenta os seguintes resultados (Tabela 58 - Figura 41):

Problemas enfrentados pelos integrantes da amostra com base nas Dimensões do PSN	
	N (%)
Nível de Energia	25 (21,9%)
Dor	42 (36,8%)
Reações Emocionais	69 (60,5%)
Sono	43 (37,7%)
Interação Social	29 (25,4%)
Habilidade Físicas	11 (9,6%)

Tabela 58 – Resultados das Dimensões do PSN na amostra dos procuradores do trabalho.



Figura 41- Gráfico dos resultados das Dimensões do PSN na amostra dos procuradores do trabalho.

Os dados estatísticos das dimensões do PSN, em especial das reações emocionais (60,5%), que envolvem questões atinentes à apatia, ao desânimo e ao desalento; do nível de energia (36,8%), que engloba debilidades, fadiga e cansaço; e os distúrbios do sono (37,7%), em linhas gerais, trazem importantes informações sobre reflexos das condições laborais na vida dos procuradores do trabalho.

Prosseguindo na análise individual dos 38 itens do PSN na amostra de procuradores do trabalho, verifica-se, a partir da análise do coeficiente de correlação de Pearson, que os resultados não possuem associação com gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço, por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

Aplicando-se o modelo de regressão linear, verifica-se que a associação entre as variáveis gênero, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço, em conjunto, apresenta, de acordo com o coeficiente de determinação (R quadrado), probabilidade de justificar a ocorrência de um dos 38 itens do PSN varia entre 7,6% (0,076) e 15,7% (0,157), conforme se verifica ao aplicar o modelo de regressão linear, de forma aleatória, em 03 itens do PSN (Tabelas 59, 60 e 61).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,276 ^a	,076	,024	3,670	,076	1,462	6	106	,198

a. Preditores: (Constante), Tempo de Serviço, PTR e PGT, Sexo, Estado Civil, Cargo, Faixa Etária

Tabela 59 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “durmo mal à noite” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,306 ^a	,094	,042	,483	,094	1,827	6	106	,101

a. Preditores: (Constante), Tempo de Serviço, PTR e PGT, Sexo, Estado Civil, Cargo, Faixa Etária

Tabela 60 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “fico cansado o tempo todo” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,396 ^a	,157	,109	3,647	,157	3,280	6	106	,005

a. Preditores: (Constante), Tempo de Serviço, PTR e PGT, Sexo, Estado Civil, Cargo, Faixa Etária

Tabela 61 – *Coefficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “perco a paciência facilmente” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Procuradorias e tempo de serviço da amostra de procuradores do trabalho.*

Analisando as dimensões que integram o PSN na amostra de procuradores do trabalho, em especial as dimensões reações emocionais, nível de energia e sono que percentualmente indicam, respetivamente, os valores mais elevados, verifica-se, a partir da análise do coeficiente de correlação de pearson, que os resultados na dimensão esforço não possuem associação com gênero ($p=0,109$; $p=0,178$; $p=0,034$), estado civil ($p=0,028$; $p=0,000$; $p=0,081$), faixa etária ($p=0,004$; $p=0,145$; $p=0,019$), cargo ($p=0,027$; $p=0,034$; $p=0,022$), Procuradorias ($p=0,163$; $p=0,071$; $p=0,069$) e tempo de serviço ($p=0,003$; $p=0,023$; $p=0,001$) por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

Realizando o confronto das dimensões PSN (reações emocionais, nível de energia e sono) com as dimensões do ERI-Q (esforço, recompensa e comprometimento excessivo), verifica-se que os coeficientes de correlação de pearson apresentam associação moderada por apresentar valor entre 0,25 e 0,50 (Marôco, 2014), consoante estabelece a Tabela 62:

Variáveis	Coeficiente de Pearson
reações emocionais x esforço	,403**
reações emocionais x recompensa	-,437**
reações emocionais x comprometimento excessivo	,414**
nível de energia x esforço	,328**
nível de energia x recompensa	-,411**
nível de energia x comprometimento excessivo	,335**
sono x esforço	,339**
sono x recompensa	-,306**
sono x comprometimento excessivo	,365**

Tabela 62 – *Correlação entre as dimensões do PSN e as dimensões ERI-Q na amostra de procuradores do trabalho.*

Confrontando os itens individuais do PSN e do ERI-Q, verifica-se que os coeficientes de correlação de pearson apresentam associação moderada por apresentar valor entre 0,25 e 0,50 (Marôco, 2014), consoante estabelece a Tabela 63:

Variáveis	Coefficiente de Pearson
Estou desanimado/deprimido (PSN) x Facilmente sufocado pela pressão do tempo (ERI-Q)	,281**
Perco a paciência facilmente (PSN) x Facilmente sufocado pela pressão do tempo (ERI-Q)	,303**
Durmo mal à noite (PSN) x O trabalho está na minha cabeça quando vou dormir (ERI-Q)	,257**
Durmo mal à noite (PSN) x Não consigo dormir direito se eu adiar alguma tarefa (ERI-Q)	,309**
Perco minha energia rapidamente (PSN) x Facilmente sufocado pela pressão do tempo (ERI-Q)	,290**
Sinto extremamente irritado (PSN) x Pressionado pelo tempo por causa pesada de trabalho (ERI-Q)	,375**
Fico cansado o tempo todo (PSN) x Pressionado pelo tempo por causa pesada de trabalho (ERI-Q)	,317**
As preocupações me mantêm acordado (PSN) x Não consigo dormir direito se eu adiar alguma tarefa (ERI-Q)	,373**

Tabela 63 – Correlação entre os itens individuais do PSN e do ERI-Q na amostra de procuradores do trabalho.

Dentre os valores do coeficiente de pearson, cabe destacar a correlação entre as dimensões do PSN (reações emocionais, nível de energia e sono) e a dimensão recompensa do ERI-Q, que, ao apresentarem os valores mais elevados, respetivamente, -0,437, -0,411 e -0,306, indicam associação negativa moderada, de modo que os problemas relacionados à reação emocional, ao nível de energia e ao sono tendem a se elevar conforme diminuindo a recompensa do trabalhador.

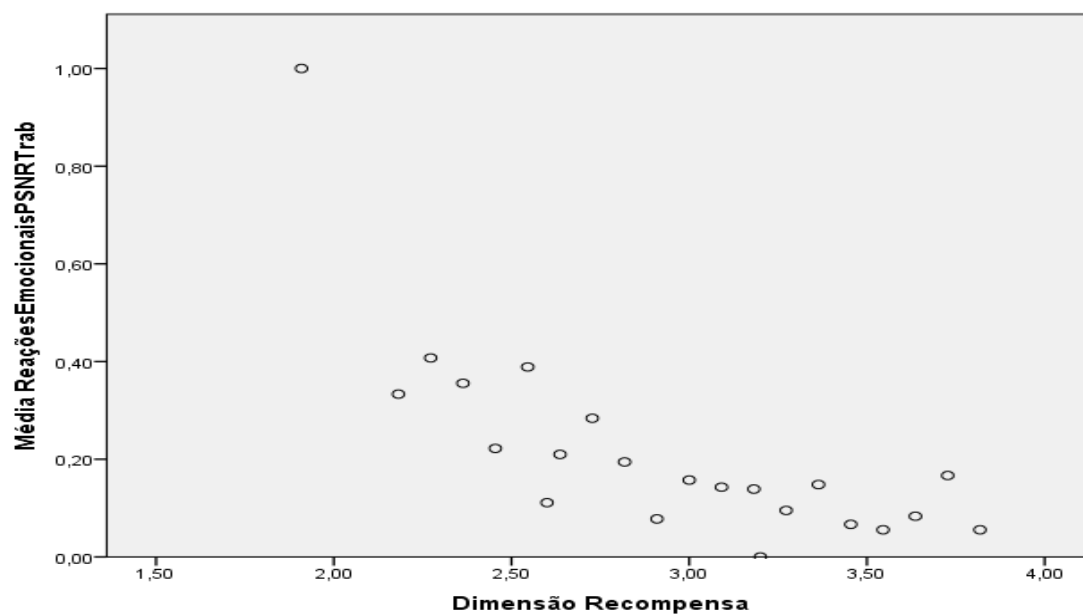


Figura 42 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões reações emocionais e recompensa na amostra de procuradores do trabalho.

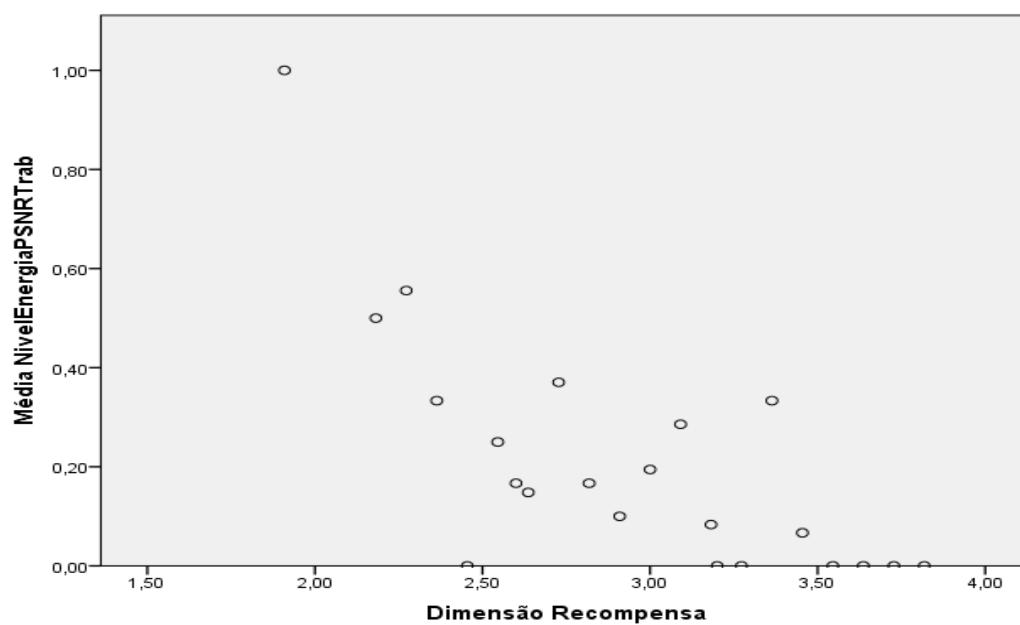


Figura 43 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões nível de energia e recompensa na amostra de procuradores do trabalho.

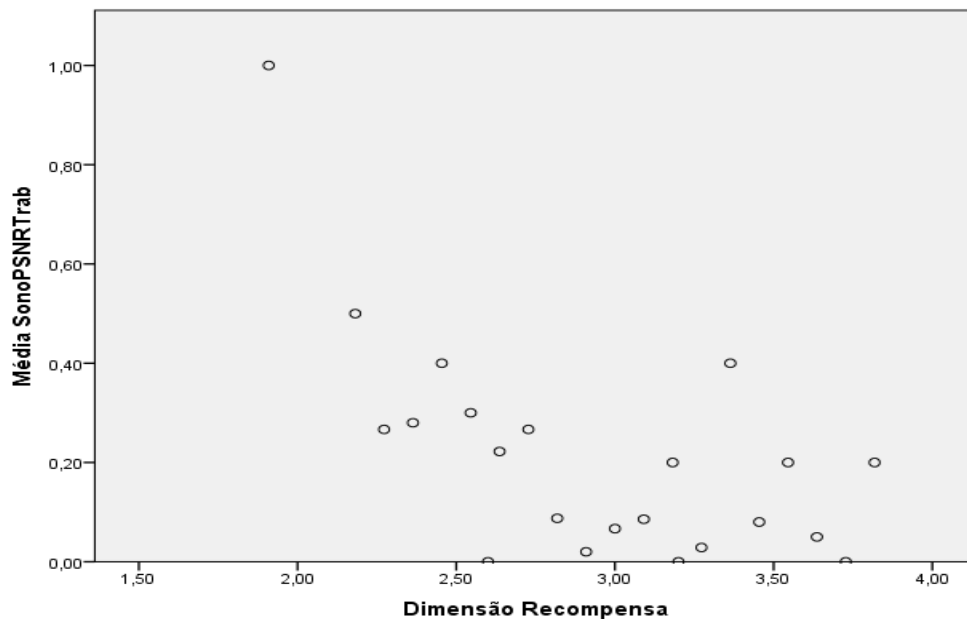


Figura 44 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões sono e recompensa na amostra de procuradores do trabalho.

5.3.5 – Síntese dos Resultados – Procuradores do Trabalho

Dos resultados obtidos na amostra da população dos procuradores do trabalho, pode-se destacar:

- Os dados dos inquéritos ERI-Q, PHQ-9 e PSN indicam consistência interna satisfatória por apresentarem os parâmetros do alfa de Cronbach entre 0,726 e 0,898;
- O Modelo Esforço-Recompensa apresenta desequilíbrio de 49,55%, não havendo evidências de que as diferenças entre o género (48,14% para homens e 51,86% para mulheres) sejam estatisticamente significativas, consoante Teste t-Student para amostras independentes que estabelece o $p\text{ value}=0,218$ (superior a 0,05);
- Comparando o percentual de desequilíbrio entre as amostras de procuradores do trabalho (49,55%) e de servidores da Justiça do Trabalho (84,92%), observa-se que, dentre os fatores dissonantes entre as amostras que influenciam decisivamente nos resultados do modelo em comento, encontra-se a satisfação ou não com a remuneração e, nesse aspeto, observa-se que 82,4% da amostra dos procuradores do trabalho indicam que a remuneração é adequada aos esforços e

conquistas da carreira profissional, o que tende a representar menor desequilíbrio no Modelo Esforço-Recompensa, enquanto que, sobre a mesma questão, 65,6% da amostra dos servidores da Justiça do Trabalho indicam que a remuneração não é adequada aos esforços e conquistas da carreira profissional, o que proporciona, por via de consequência, maior desequilíbrio no Modelo Esforço-Recompensa;

- Analisando os resultados da dimensão esforço do ERI-Q, verifica-se que o labor dos procuradores do trabalho no ambiente judicial, semelhantemente aos servidores da Justiça do Trabalho, também não se relaciona tanto com o esforço físico, porém está vinculado diretamente aos encargos atribuídos à função que tendem a forçar os procuradores a assumirem cada vez mais novos compromissos e competências, o que tem acarretado o desenvolvimento de percepções pessoais, como de se sentir pressionado pelo tempo em razão da carga pesada de trabalho ou de possuir muitas responsabilidades no trabalho;
- Na dimensão recompensa do ERI-Q verifica-se que expressivo percentual de trabalhadores indica temer a ocorrência de mudanças indesejadas no ambiente de trabalho, como também reconhece que a progressão na carreira não está associada ao esforço pessoal desempenhado pelo trabalhador, embora, conforme mencionando anteriormente, também haja a demonstração da maioria desses trabalhadores encontrar-se satisfeito com a remuneração, reconhecendo-a como adequada aos esforços e conquistas da carreira profissional;
- Cotejando as dimensões esforço e recompensa, os dados indicam que 37% dos trabalhadores desempenham atividades com elevado esforço psíquico e 45,6% consideram possuir recompensa incompatível com a atividade desempenhada. Cabendo destacar que no Modelo Esforço-Recompensa, a compreensão de recompensa abrange não apenas a remuneração ou o salário, como também a estima, as oportunidades de carreira, a segurança no emprego, dentre outros aspetos que impactam positivamente na saúde do trabalhador (Siegrist, 2012);
- Sobre a dimensão comprometimento excessivo do ERI-Q, os dados demonstram coerência com as demais dimensões do ERI-Q, especialmente com a dimensão esforço, haja vista que também indicam que as atividades de trabalho no ambiente judicial estão vinculadas diretamente às severas responsabilidades

atribuídas ao cargo, o que tem impulsionado os procuradores do trabalho a assumirem cada vez mais novas obrigações, proporcionando debilidades no equilíbrio do organismo do trabalhador ao comprometer o sono e os momentos de relaxamento do trabalhador;

- A dimensão comprometimento excessivo, aplicando-se os scores obtidos em tercis, indica a ocorrência de comprometimento excessivo com o trabalho em nível baixo para 37,7%, médio para 29,8% e alto para 32,5% dos procuradores do trabalho;
- O coeficiente de correlação de pearson das variáveis esforço e comprometimento excessivo ($p = 0,681$) apresenta associação positiva forte, por apresentar valor positivo entre 0,50 e 0,75 (Marôco, 2014), de modo que as variáveis esforço e comprometimento excessivo tendem a crescer de maneira uniforme e, por conseguinte, ocasionar desequilíbrio no Modelo Esforço-Recompensa;
- Aplicando-se o modelo de regressão linear, associando a variável comprometimento excessivo e a dimensão esforço, verifica-se que o comprometimento excessivo é determinante para explicar 46,4% (0,464) das situações em que se identifica o esforço, inclusive se verifica que os valores indicados no quadro ANOVA associados ao $p < 0.001$ (Sig. = ,000) indicam que a variável comprometimento excessivo é um bom preditor da variável esforço (Marôco, 2014);
- O inquérito PHQ-9, considerando a utilização da nota de corte no escore 10 semelhantemente a outros estudos que identificaram a sensibilidade de 88% para diagnosticar a depressão maior (Kroenke 2001, Wittkamp et al. 2009), bem como considerando que a amostra de trabalhadores participantes se encontrava apta para desenvolver as atividades laborais, indicou que 24,6% dos procuradores do trabalho que se submeteram ao inquérito apresentaram transtorno depressivo maior, que varia de depressão moderada, depressão moderadamente severa e depressão grave, sendo o resultado inferior em quase dez pontos percentuais quando comparado com a amostra dos servidores públicos da Justiça do Trabalho (33,28%). Registra-se que não há evidências de que as diferenças entre o gênero (homens (39,28%) e mulheres (60,72%)) sejam estatisticamente significativas,

consoante Teste t-Student para amostras independentes que estabelece o p value=0,214 (superior a 0,05);

- Os resultados do PSN, ao indicarem considerável associação dos itens como “A preocupação me mantém acordado” (21,9%), “Fico cansado o tempo todo” (23,7%), “Sinto extrema irritação” (28,1%), “Perco a minha energia rapidamente” (28,9%), “Durmo mal à noite” (30,7%), “Perco minha energia rapidamente” (36%), “Estou desanimado/deprimido” (36,8%), com o trabalho na amostra de procuradores do trabalho, semelhantemente à amostra dos servidores públicos, reforçam os resultados já encontrados nos outros inquéritos (ERI-Q e PHQ-9) ao indicarem relação entre as condições e organização do trabalho a que são submetidos os profissionais no ambiente judicial e a ocorrência de debilidades na saúde e no bem-estar desses trabalhadores, como comprometimento do sono, desânimo, irritabilidade e cansaço excessivo;
- Os resultados do PSN também indicam que os procuradores do trabalho não apresentam queixas ou não manifestam “sinal de alerta” (Molinié, 2010, p. 70) sobre todas as situações elencadas no inquérito, ou seja, eles não se aproveitam deste momento para dizer que tudo está mal, embora, de fato, ocorra a sinalização de que há aspectos importantes da saúde que consideram que estão a ser prejudicados pelo trabalho;
- Os dados estatísticos das dimensões do PSN, em especial das reações emocionais (60,5%), que envolvem questões atinentes à apatia, ao desânimo e ao desalento; do nível de energia (36,8%), que engloba debilidades, fadiga e cansaço; e os distúrbios do sono (37,7%), em linhas gerais, trazem importantes informações sobre reflexos das condições laborais na vida dos procuradores do trabalho.

5.4 – Dados relativos aos Juízes do Trabalho

5.4.1 - Confiabilidade Interna dos Dados – Alfa de Cronbach

Na análise da consistência interna dos dados originados a partir da participação dos juízes do trabalho, verifica-se que as escalas ERI-Q (dimensões esforço, recompensa e comprometimento excessivo) e PHQ-9 apresentaram consistência interna satisfatória por

apresentarem alfa de Cronbach igual ou pouco superior a 0,7 (Marôco, 2014) (Tabelas 64, 65 e 66).

Dimensão	Escore médio (DP)	Alfa	Coefficiente de Correlação interclasse (IC95%)
Esforço	20,32 (2,63)	0,777	0,754 (0,704 a 0,798)
Recompensa	28,49 (4,74)	0,794	0,791 (0,750 a 0,828)
Comprometimento Excessivo	18,69 (3,86)	0,890	0,890 (0,868 a 0,910)

Tabela 64 – Indicadores do alfa de cronbach nas dimensões dos inquéritos ERI-Q que tiveram a participação dos juízes do trabalho.

Dimensão	Escore médio (DP)	Alfa	Coefficiente de Correlação interclasse (IC95%)
PHQ-9	8,49 (5,71)	0,887	0,885 (0,863 a 0,905)

Tabela 65 – Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PHQ-9 que tiveram a participação dos juízes do trabalho.

No caso da escala PSN, os resultados do alfa de Cronbach demonstram consistência interna de excelência por ser superior a 0,9 (Marôco, 2014).

Dimensão	Escore médio (DP)	Alfa	Coefficiente de Correlação interclasse (IC95%)
PSN	66,40 (7,94)	0,921	0,919 (0,902 a 0,933)

Tabela 66 – Indicadores do alfa de cronbach na escala do inquérito PSN que tiveram a participação dos juízes do trabalho.

5.4.2 – Dados quantitativos e qualitativos (resultados integrados)

Considerando que a integração dos resultados amplia as interações e significados das informações disponíveis e, por conseguinte, possibilita melhor compreensão da complexidade do trabalho judicial, passa-se a expor os resultados quantitativos e qualitativos da amostra de juízes do trabalho de forma integrada.

5.4.2.1 – ERI-Q integrado aos resultados da abordagem qualitativa

A aplicação do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa na amostra da população de juízes do trabalho demonstra que 87,55% apresenta desequilíbrio, havendo variação quanto ao género conforme se evidencia na Tabela 67.

		Masculino	Feminino	
valores ≤ 1	Contagem	18	12	30
	% em Sexo	60%	40%	
	% da Totalidade	7,46%	4,98%	12,45%
valores > 1	Contagem	104	107	211
	% em Sexo	49,28%	50,72%	
	% da Totalidade	43,15%	44,41%	87,55%
Total	Contagem	122	119	241
	% em Sexo	50,62%	49,38%	100,0%

Tabela 67 – Modelo desequilíbrio esforço-recompensa dos juízes do trabalho.

No Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa há aparente variação quanto ao gênero (Tabela 67), haja vista que, embora indique o desequilíbrio esforço-recompensa diferenciado entre homens (49,28%) e mulheres (50,72%), o Teste t-Student para duas amostras independentes estabelece o $p\text{ value}=0,274$, que, por ser superior a 0,05, evidencia que as diferenças em questão não são estatisticamente significativas (Marôco, 2014).

Na aplicação do Teste t-Student para amostras independentes aplicáveis no Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa verifica-se, quanto as variáveis estado civil ($p\text{ value}=0,658$), faixa etária ($p\text{ value}=0,898$), cargo ($p\text{ value}=0,182$), Tribunais ($p\text{ value}=0,109$) e tempo de serviço ($p\text{ value}=0,452$), que, por apresentarem $p\text{ value}$ superior a 0,05, também evidenciam que as diferenças não são estatisticamente significativas na amostra dos procuradores do trabalho (Marôco, 2014).

Na Tabela 68 segue o quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço dos juízes do trabalho distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa.

		Variável preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa			
		valores ≤ 1		valores > 1	
		Contagem	N % da coluna	Contagem	N % da coluna
EstadoCivil	Solteiro (a)	4	13,3%	24	11,3%
	Casado (a)	20	66,7%	142	67,0%
	União estável	3	10,0%	26	12,3%
	Viúvo (a)	0	0,0%	2	0,9%
	Divorciado (a)	3	10,0%	18	8,5%
FaixaEtária	Até 29 anos	0	0,0%	7	3,3%
	De 30 a 34 anos	6	20,0%	29	13,7%
	De 35 a 39 anos	4	13,3%	40	18,9%
	De 40 a 44 anos	4	13,3%	37	17,5%
	De 45 a 54 anos	11	36,7%	83	39,2%
	Mais de 54 anos	5	16,7%	16	7,5%
Cargo	Juiz do Trabalho Substituto	12	40,0%	92	43,4%
	Juiz do Trabalho Titular	13	43,3%	106	50,0%
	Desembargador do Trabalho	4	13,3%	14	6,6%
Tribunais	Ministro do TST	1	3,3%	0	0,0%
	TRT 1a. Região	3	10,0%	18	8,5%
	TRT 2a. Região	4	13,3%	11	5,2%
	TRT 3a. Região	2	6,7%	20	9,4%
	TRT 4a. Região	3	10,0%	30	14,2%
	TRT 5a. Região	0	0,0%	3	1,4%
	TRT 6a. Região	1	3,3%	3	1,4%
	TRT 7a. Região	1	3,3%	0	0,0%
	TRT 8a. Região	5	16,7%	49	23,1%
	TRT 9a. Região	3	10,0%	15	7,1%
	TRT 10a. Região	1	3,3%	8	3,8%
	TRT 11a. Região	0	0,0%	3	1,4%
	TRT 12a. Região	1	3,3%	9	4,2%
	TRT 13a. Região	0	0,0%	4	1,9%
	TRT 14a. Região	0	0,0%	1	0,5%
	TRT 15a. Região	2	6,7%	20	9,4%
	TRT 16a. Região	0	0,0%	6	2,8%
	TRT 17a. Região	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 18a. Região	0	0,0%	1	0,5%
	TRT 19a. Região	0	0,0%	6	2,8%
	TRT 20a. Região	1	3,3%	2	0,9%
	TRT 21a. Região	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 22a. Região	2	6,7%	2	0,9%
	TRT 23a. Região	0	0,0%	1	0,5%
	TRT 24a. Região	0	0,0%	0	0,0%
	TST	1	3,3%	0	0,0%
TempodeServiço	Menos de 1 ano	0	0,0%	2	0,9%
	De 1 a 5 anos	7	23,3%	39	18,4%
	6 a 10 anos	7	23,3%	47	22,2%
	Mais de 10 anos	16	53,3%	124	58,5%

Tabela 68 – Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço dos juízes do trabalho distribuídos na preditora do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa.

Analisando especificamente os itens do ERI-Q, verifica-se que a **dimensão esforço**, que é composta por 06 (seis) itens, apresenta os seguintes resultados (Figura 45):

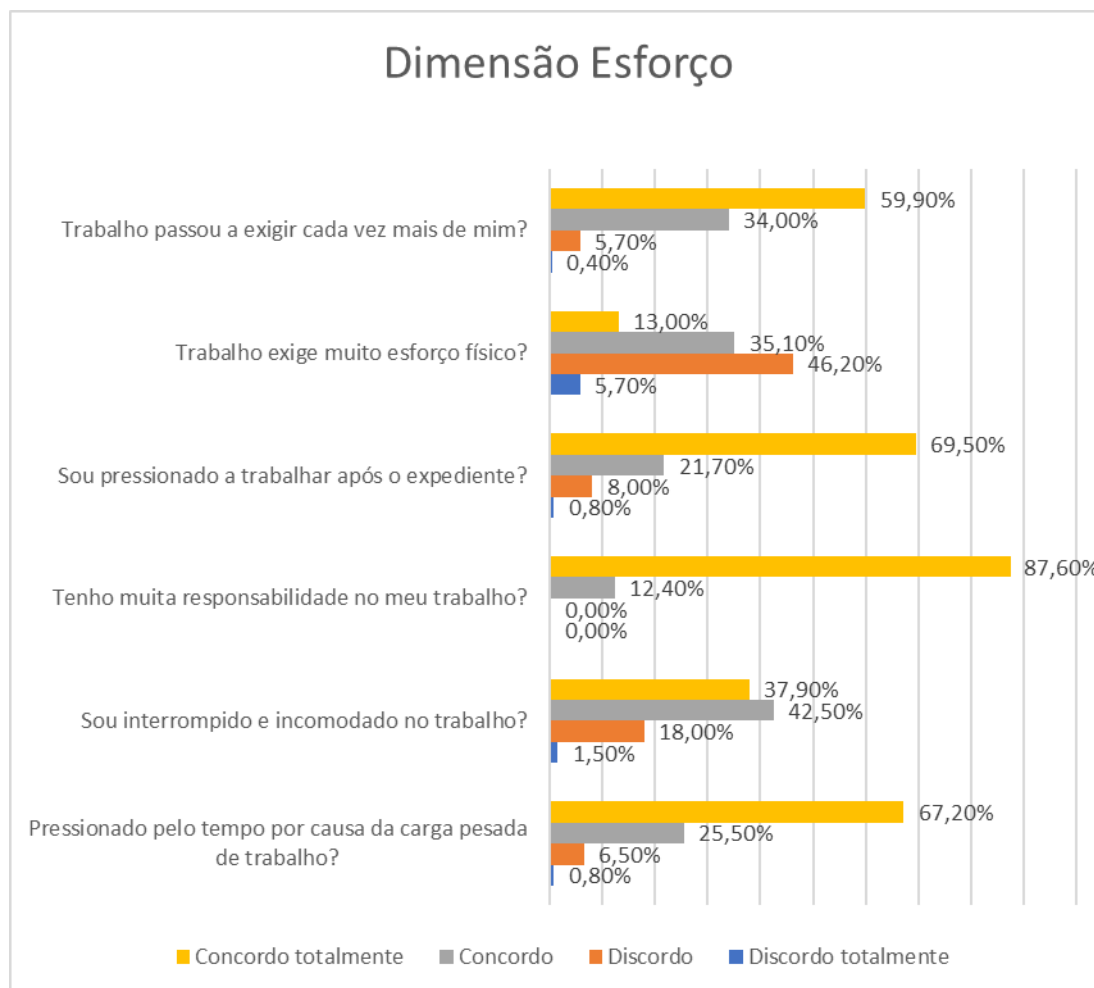


Figura 45 – Gráfico com os resultados dos itens da dimensão esforço da amostra dos juízes do trabalho.

Dentre os resultados da dimensão esforço, cabe destacar que no item “Pressionado pelo tempo por causa da carga pesada de trabalho” 25,6% optaram pela resposta “concordo” e 67,2% optaram pela resposta “concordo totalmente”, ou seja, 92,8% dos juízes do trabalho reconhecem que se sentem pressionados pelo trabalho; no item “Tenho muita responsabilidade no meu trabalho”, 12,4% escolheram a resposta “concordo” e 87,6% escolheram a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 100% dos juízes do trabalho reconhecem que a sua atividade profissional possui elevada responsabilidade; no item “Sou pressionado a continuar trabalhando após o expediente” 21,7% optaram pela

resposta “concordo” e 69,5% optaram pela a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 91,2% dos juízes do trabalho se sentem pressionados pelas responsabilidades profissionais para estender sua jornada de trabalho para além do horário do expediente; no item “Trabalho passou a exigir cada vez mais de mim” 34% escolheram a resposta “concordo” e 59,9% escolheram a resposta “concordo totalmente”, perfazendo o total de 93,9% da amostra dos juízes do trabalho que reconhecem que a elevação das exigências no ambiente de trabalho passam a exigir cada vez mais dos magistrados.

Analisando os resultados da dimensão esforço do ERI-Q a partir das atividades profissionais dos juízes do trabalho, tais como analisar os processos de jurisdição trabalhista dentro dos limites de competência fixados no ordenamento jurídico brasileiro; direcionar o caminhar processual por meio da prática de despachos e decisões judiciais (sentenças ou acórdãos); e conduzir audiências ou participação em sessões nos Tribunais, dentre outras atribuições, verifica-se que o labor dos magistrados trabalhistas no ambiente judicial não se relaciona tanto com o esforço físico, porém está vinculado diretamente aos encargos atribuídos à função que tendem a forçar os juízes a assumirem cada vez mais novos compromissos e competências, o que tem acarretado o desenvolvimento de percepções pessoais, como de se sentir pressionado pelo tempo em razão da carga pesada de trabalho ou de possuir muitas responsabilidades no trabalho e, nesse aspeto, em grau bem mais elevado quando comparado com a amostra de servidores da Justiça do Trabalho e procuradores do trabalho, haja vista que os dados estatísticos são incisivos nos seus resultados ao demonstrar que 93,9% da amostra dos juízes do trabalho convergem para o reconhecimento da ocorrência do item “Trabalho passou a exigir cada vez mais de mim” ou 92,8% dos juízes do trabalho convergem para o reconhecimento da ocorrência do item “Pressionado pelo tempo por causa da carga pesada de trabalho” ou 100% da amostra dos juízes do trabalho converge para o reconhecimento da ocorrência do item “Tenho muita responsabilidade no meu trabalho”.

A leitura desses itens da dimensão esforço também pode ser melhor compreendida quando se verifica nas entrevistas a complexidade das atividades dos juízes, especialmente considerando a responsabilidade das decisões, o grande quantitativo de processos e as dificuldades para solucionar as lides judiciais, conforme se pode observar: “com atual carga de trabalho, o magistrado leva uma quantidade muito grande de sentenças para fazer nas

férias” (juiz substituto 1); “com toda a certeza o tempo não dá para resolver todos os processos e com a quantidade de trabalho aumentando, inclusive em razão da complexidade, cada dia eu durmo menos horas por noite” (juiz titular 5).

Ainda sobre a dimensão esforço, cabe destacar que a organização do trabalho a partir da fixação de metas de trabalho, ao desencadear pressões no ambiente de trabalho percebida por 91,3% dos juízes do trabalho integrantes da amostra, tem comprometido os relacionamentos interpessoais por inserir no ambiente judicial de trabalho a avaliação individualizada dos magistrados a partir do rastreamento e monitoramento das atividades jurisdicionadas que passaram a ser quantificadas numericamente (Dejours, 2001), quantificação esta que despreza a subjetividade e a complexidade própria da lide e, por conseguinte, a qualidade da tutela jurisdicional, proporcionando comparações distorcidas dos resultados do trabalho judicial e exacerbação da concorrência entre os magistrados, conforme pode ser verificada no seguinte depoimento: “o trabalho está sendo feito de uma forma muito mais automatizada, muito mais para dizer que prolatou muitas sentenças do que efetivamente solucionar a lide. A tendência das metas é sempre ir sufocando mais, apertando mais o “nó da gravata” e isso evidentemente não traz um bom resultado, traz insatisfação, a pessoa se sente manietada, se sente controlada e cada vez menos o magistrado tem autonomia na sua própria atividade” (juiz titular 2).

A **dimensão recompensa** do ERI-Q, que é composta por 11 (onze) itens, apresenta os seguintes resultados (Figura 46):

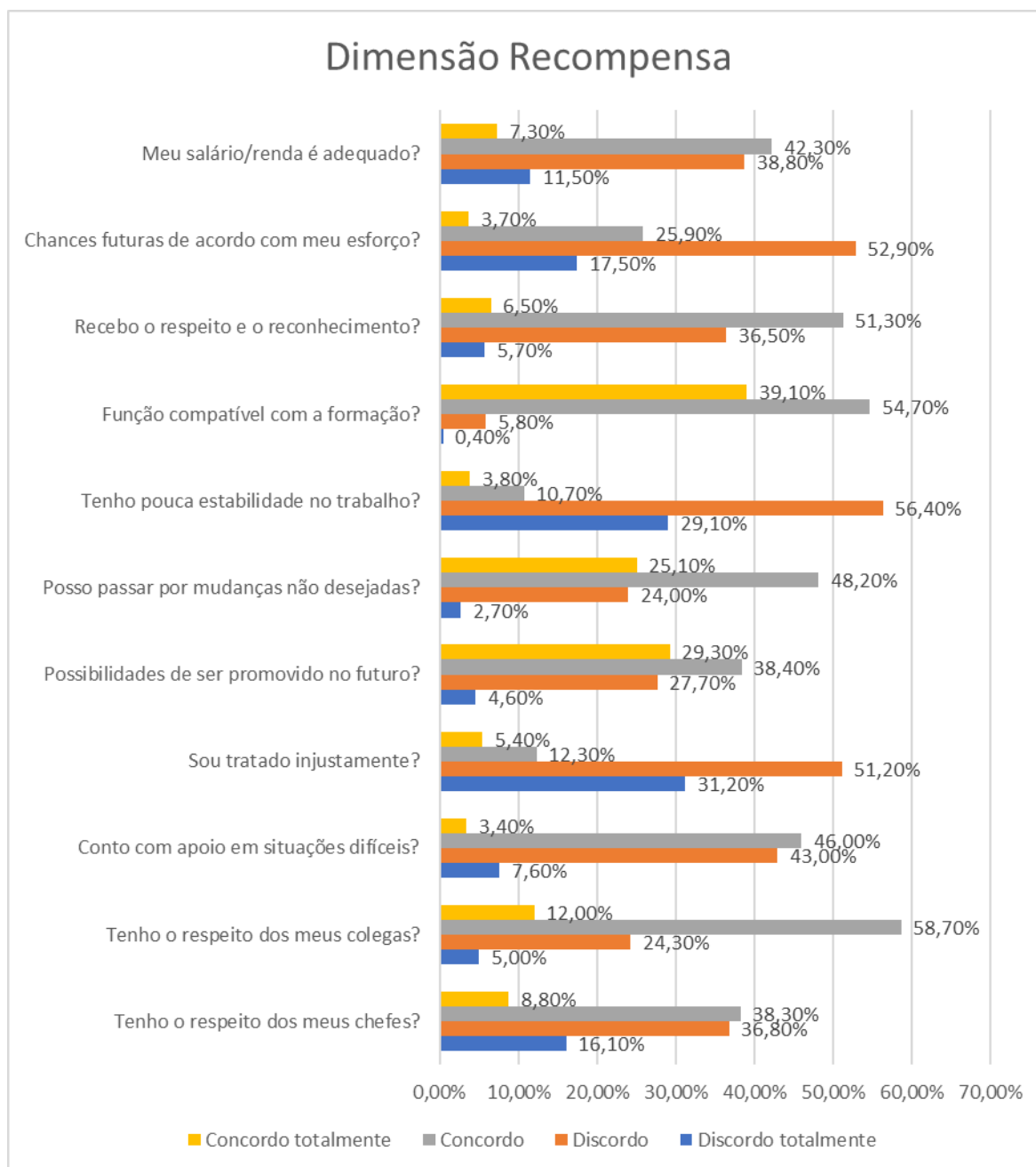


Figura 46 – Gráfico com os resultados dos itens da dimensão recompensa da amostra dos juizes do trabalho.

Na dimensão recompensa, verifica-se, por exemplo, no item “Posso passar por mudanças não desejadas” que 48,3% optaram pela resposta “concordo” e 25,1% optaram pela resposta “concordo totalmente”, de modo que 73,4% dos juizes do trabalho reconhecem que mudanças indesejáveis podem ocorrer no local de trabalho; no item “Chances futuras de acordo com meu esforço”, 52,9% escolheram a resposta “discordo” e 17,5% escolheram a

resposta “discordo totalmente”, o que demonstra que 70,4% dos juízes do trabalho têm a percepção de que as oportunidades futuras no trabalho não estarão em consonância com esforço pessoal; no item “Meu salário/renda é adequado”, 42,3% escolheram a resposta “concordo” e 7,3% escolheram a resposta “concordo totalmente”, perfazendo o total de 49,6% da amostra dos juízes do trabalho indicam que a remuneração é adequada aos esforços e conquistas da carreira profissional.

Verifica-se, na dimensão recompensa do ERI-Q aplicável à amostra dos juízes do trabalhado, que expressivo percentual de trabalhadores indica temer a ocorrência de mudanças indesejadas no ambiente de trabalho, como também reconhece que a progressão na carreira não está associada ao esforço pessoal desempenhado pelo trabalhador e, ainda, há um equilíbrio entre os magistrados trabalhistas que estão satisfeitos com a remuneração (50,4%) e os magistrados que estão insatisfeitos com a remuneração e a consideram inadequada aos esforços e conquistas da carreira profissional (49,6%).

Na dimensão recompensa, que compreende todos os benefícios percebidos pelo empregador, dentre os quais, o salário, o reconhecimento pelo trabalho e o apoio no desenvolvimento das atividades, inclusive para a progressão na carreira (Siegrist, 2008), os resultados apontam para a existência de recompensa incompatível em razão da fragilidade no apoio da organização ao trabalho, de modo a gerar situações como: “a pressão da Corregedoria é pela quantidade de processos, não fazendo a menor diferença a qualidade do serviço, gerando todo um conflito de relacionamento entre os juízes” (juiz substituto 4); “caso tenha alguma sentença atrasada, o sistema informa de imediato ao Corregedor, de modo que a gente fica o tempo todo vigiado e isso te dá preocupação, pois você se sente impotente por poder não dar conta do serviço, afetando a qualidade do serviço e a tranquilidade de decidir” (desembargador 2).

O desequilíbrio no modelo esforço-recompensa, ao indicar paradoxo entre a elevação do esforço despendido no trabalho e a desproporcional recompensa percebida, demonstra a tendência para produzir reflexos negativos no trabalhador (Siegrist, 2008), expondo a deficiência da organização do trabalho e a corrosão das relações interpessoais (Dejours, 2001), que pode ser mais bem compreendida com o seguinte relato: “nesse contexto de cobrança muito pesada por números, por sentenciar, por prolatar despachos, tenho percebido

que a quantidade tem vigorado em detrimento da qualidade. Isso não é bom, isso é péssimo. Nosso sistema de organização do trabalho tem influenciado até nas relações entre os colegas que passaram a se ver como concorrentes, como adversários” (juiz titular 1).

Os dados também demonstram que a conjugação crescente das dimensões de esforço e de comprometimento excessivo também têm ocasionados reflexos negativos nos trabalhadores, à medida que a excessiva dedicação ao trabalho tem desencadeado o comprometimento do bem-estar e a ocorrência de debilidades na saúde dos magistrados, conforme se pode verificar nos seguintes relatos: “a minha cobrança pessoal é muito intensa e se relaciona à sensação do dever cumprido. Eu me cobro muito e nos últimos 5 anos tenho adoecido constantemente. Tive um quadro de depressão, agora há pouco tempo descobri uma psoríase”; “eu sou o tipo de juiz que gosta de terminar o dia com a tarefa completa, mas isso faz com que eu fique praticamente inutilizado para fazer qualquer outra coisa ao final do dia” (juiz titular).

A **dimensão comprometimento excessivo** do ERI-Q, que é composta por 06 (seis) itens, apresenta os seguintes resultados (Figura 47):

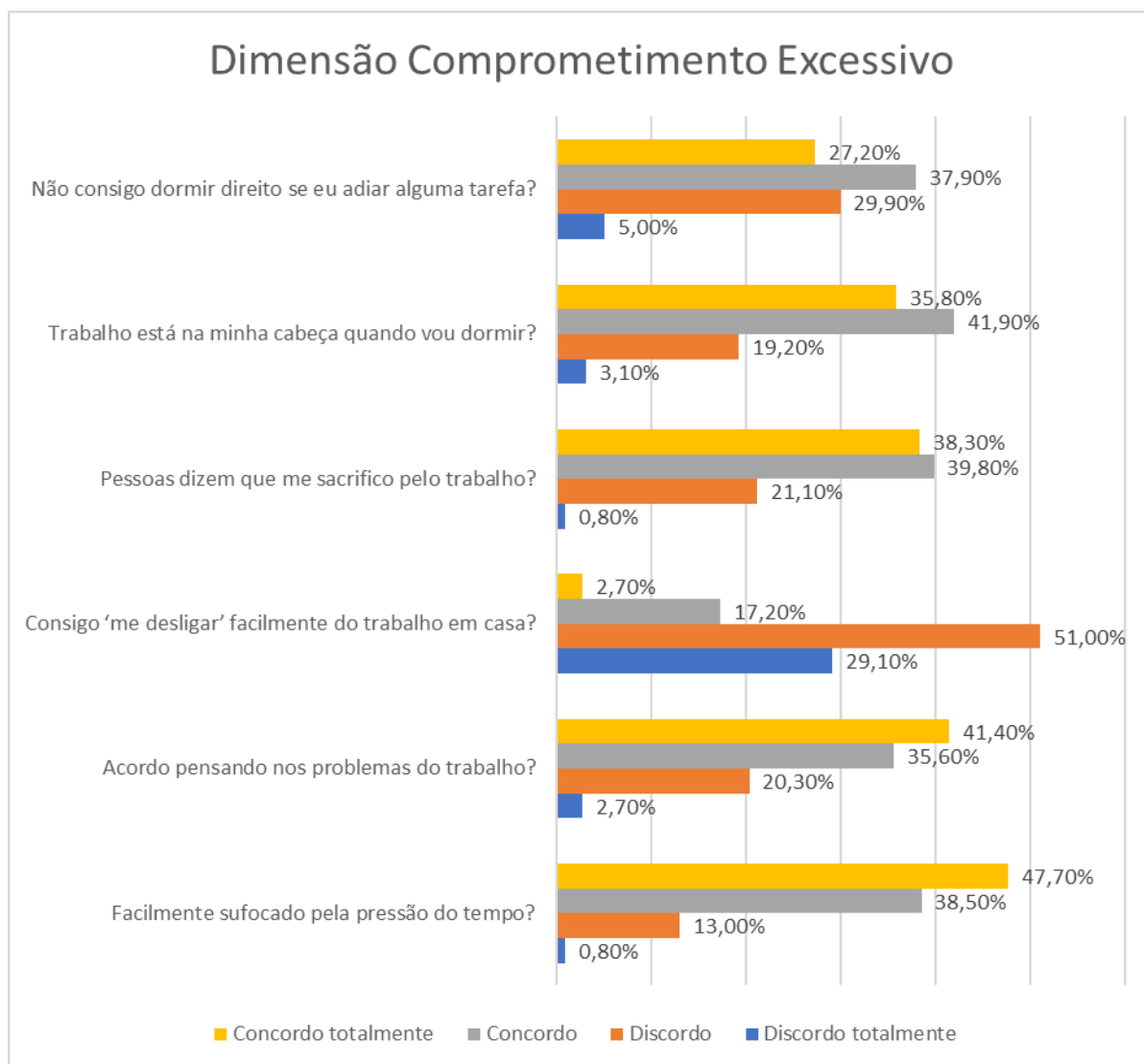


Figura 47 – Gráfico com os resultados dos itens da dimensão comprometimento excessivo da amostra de juizes do trabalho.

No **comprometimento excessivo**, verifica-se, por exemplo, no item “Facilmente sufocado pela pressão do tempo” que 38,5% optaram pela resposta “concordo” e 47,7% optaram pela resposta “concordo totalmente”, de modo que 86,2% dos juizes do trabalho reconhecem sentir se sufocadas no trabalho em razão da pressão do tempo; no item “Acordo pensando nos problemas do trabalho”, 35,6% escolheram a resposta “concordo” e 41,4% escolheram a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 77% dos juizes do trabalho começam a pensar nos problemas do trabalho ao acordar pela manhã; no item “Consigo relaxar facilmente do trabalho em casa”, 51% escolheram a resposta “discordo” e 29,1% escolheram a resposta “discordo totalmente”, o que demonstra que 80,1% dos juizes

do trabalho sentem que a pressão do trabalho permanecem mesmo quando estão no ambiente residencial; no item “As pessoas dizem que me sacrifico pelo trabalho”, 39,8% escolheram a resposta “concordo” e 38,3% escolheram a resposta “concordo totalmente”, o que demonstra que 78,1% dos juízes do trabalho reconhecem que pessoas íntimas do seu convívio têm a percepção dos sacrifícios que envolvem a sua atividade laboral; no item “Não consigo dormir direito se eu adiar alguma tarefa”, 37,9% escolheram a resposta “concordo” e 27,2% escolheram a resposta “concordo totalmente”, perfazendo o total de 65,1% da amostra dos juízes do trabalho indicam que as tarefas profissionais do cotidiano interfere na qualidade do sono.

Os dados da dimensão comprometimento excessivo do ERI-Q aplicável à amostra dos procuradores do trabalho demonstram coerência com as demais dimensões do ERI-Q, especialmente com a dimensão esforço, haja vista que também indicam que as atividades de trabalho no ambiente judicial estão vinculadas diretamente às severas responsabilidades atribuídas ao cargo, o que tem impulsionado os procuradores do trabalho a assumirem cada vez mais novas obrigações, proporcionando debilidades no equilíbrio do organismo do trabalhador ao comprometer o sono e os momentos de relaxamento do trabalhador.

Os itens da dimensão comprometimento excessivo demonstram que a dedicação do magistrado ao trabalho tem provocado excessivo desgaste físico e mental e, por via de consequência, comprometimento do bem-estar e da qualidade de vida do magistrado, inclusive com reflexos na esfera familiar, conforme pode ser verificado no seguinte depoimento: “a gente traz para a vida familiar uma energia de correria, de pressão e quando você vê já está mandando no marido, na mãe, no pai, no filho como se estivesse na Vara. Tudo você decide muito rápido, então, eu trago esse ritmo do trabalho, a irritabilidade, a falta de paciência para a minha vida e acho que esse problema é global entre os magistrados” (juiz substituto 4).

Os parâmetros na escala ERI-Q (Siegrist, 2008) demonstram que 36,7% dos juízes do trabalho desempenham atividades com elevado esforço psíquico, 49,8% possuem recompensa incompatível e 44,9% trabalham com comprometimento excessivo.

Sobre a dimensão comprometimento excessivo, aplicando-se os scores obtidos em tercis (Tabela 69), pode-se constatar a ocorrência de comprometimento excessivo com o

trabalho em nível baixo para 35,4%, médio para 35,7% e alto para 28,9% dos juízes do trabalho.

Comprometimento	N (%)
Excessivo – Tercil	
Baixo	93 (35,4%)
Médio	94 (35,7%)
Alto	76 (28,9%)

Tabela 69 – Tabela do quantitativo do comprometimento excessivo na escala ERI-Q da amostra dos juízes do trabalho.

Analisando conjuntamente as dimensões do ERI-Q, verifica-se, a partir da análise do coeficiente de correlação de pearson, que os resultados na dimensão esforço não possui associação com gênero ($p=0,147$), estado civil ($p=0,044$), faixa etária ($p=0,026$), cargo ($p=0,043$), Tribunais ($p=0,052$) e tempo de serviço ($p=0,010$) por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

O coeficiente de correlação de pearson também demonstra que as dimensões recompensa e comprometimento excessivo não possuem associação, respetivamente, com gênero ($p=0,018$; $p=0,146$), estado civil ($p=0,019$; $p=0,017$), faixa etária ($p=0,102$; $p=0,007$), cargo ($p=0,125$; $p=0,014$), Tribunais ($p=0,118$; $p=0,073$) e tempo de serviço ($p=0,007$; $p=0,034$) (Marôco, 2014).

Confrontando as dimensões do ERI-Q (Tabela 70), verifica-se que coeficiente de correlação de pearson das variáveis esforço e recompensa ($p= -0,307$) apresentam associação moderada negativa, por apresentar valor negativo entre 0,25 e 0,50 (Marôco, 2014), de modo que conforme vai diminuindo o esforço vai se elevando a recompensa, o que tende a também demonstrar que o equilíbrio do Modelo Esforço-Recompensa perpassa por essa leitura relativa à busca do ponto estabilidade entre o esforço e a recompensa (Figura 48).

Correlações			
		Dimensão Esforço	Dimensão Recompensa
Dimensão Esforço	Correlação de Pearson	1	-,307**
	Sig. (2 extremidades)		,000
	N	263	263
Dimensão Recompensa	Correlação de Pearson	-,307**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	
	N	263	263

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 70 – Tabela de correlação das dimensões esforço e recompensa na amostra dos juízes do trabalho.

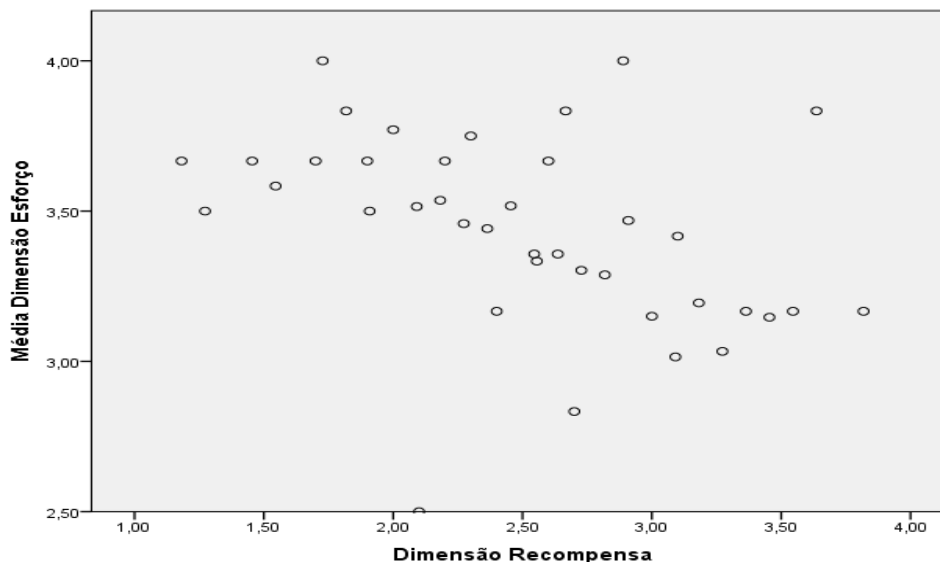


Figura 48 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação negativa entre as dimensões esforço e recompensa na amostra dos juízes do trabalho.

O coeficiente de correlação de pearson das variáveis esforço e comprometimento excessivo ($p = 0,664$) apresenta associação positiva forte (Tabela 71), por ter valor positivo entre 0,50 e 0,75 (Marôco, 2014), de modo que as variáveis esforço e comprometimento excessivo tendem a crescer de maneira uniforme (Figura 49) e, por conseguinte, ocasionar desequilíbrio no Modelo Esforço-Recompensa.

Correlações			
		Dimensão Comprometimento	
		Dimensão Esforço	Excessivo
Dimensão Esforço	Correlação de Pearson	1	,664**
	Sig. (2 extremidades)		,000
	N	263	263
Dimensão Comprometimento Excessivo	Correlação de Pearson	,664**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	
	N	263	263

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 71 – Tabela de correlação das dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra dos juízes do trabalho.

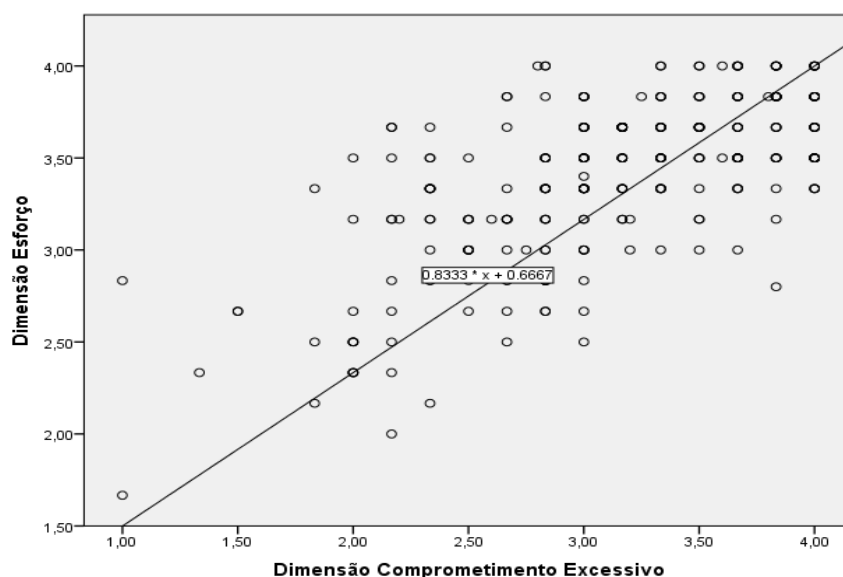


Figura 49 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões esforço e comprometimento excessivo na amostra dos juízes do trabalho.

Aplicando-se o modelo de regressão linear, verifica-se que a associação entre as variáveis gênero, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço, em conjunto, apresentam, de acordo com o coeficiente de determinação (R quadrado), a probabilidade de explicarem a

ocorrência, respetivamente, de 4,1% (0,041) do esforço, 4,4% (0,044) da recompensa e 3,1% (0,031) do comprometimento excessivo (Tabelas 72, 73 e 74).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,203 ^a	,041	,019	,43542	,041	1,827	6	255	,094

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Tribunais, EstadoCivil, Cargo, FaixaEtária

Tabela 72 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão esforço associada às variáveis género, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,210 ^a	,044	,022	,42667	,044	1,965	6	255	,071

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Tribunais, EstadoCivil, Cargo, FaixaEtária

Tabela 73 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão recompensa associada às variáveis género, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,177 ^a	,031	,009	,63390	,031	1,382	6	255	,222

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Tribunais, EstadoCivil, Cargo, FaixaEtária

Tabela 74 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da dimensão comprometimento excessivo associada às variáveis género, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho.

Aplicando-se o modelo de regressão linear na associação entre as variáveis esforço e recompensa, verifica-se que a recompensa explica apenas 9,4% (0,094) do esforço (Tabela 75).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,307 ^a	,094	,091	,41913	,094	27,169	1	261	,000

a. Preditores: (Constante), Dimensão Recompensa

Tabela 75 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável recompensa da amostra de juízes do trabalho.

Prosseguindo na aplicação do modelo de regressão linear, agora associando a variável comprometimento excessivo e a dimensão esforço, verifica-se que o comprometimento excessivo é determinante para explicar 44,1% (0,441) das situações em que se identifica o esforço (Tabela 76), inclusive se verifica que os valores indicados no quadro ANOVA associados ao $p < 0.001$ (Sig. = ,000) indicam que a variável comprometimento excessivo é um bom preditor da variável esforço (Marôco, 2014) (Tabela 77).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,664 ^a	,441	,439	,32932	,441	205,770	1	261	,000

a. Preditores: (Constante), Dimensão Comprometimento Excessivo

Tabela 76 – *Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de juízes do trabalho.*

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	22,317	1	22,317	205,770	,000 ^b
	Resíduo	28,307	261	,108		
	Total	50,623	262			

a. Variável Dependente: Dimensão Esforço

b. Preditores: (Constante), Dimensão Comprometimento Excessivo

Tabela 77 – *Quadro ANOVA relacionado aos Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável esforço associada à variável comprometimento excessivo da amostra de juízes do trabalho.*

5.4.2.2 – PHQ-9 integrado aos resultados da abordagem qualitativa

No inquérito PHQ-9, considerando a utilização da nota de corte no escore 10 semelhantemente a outros estudos que identificaram a sensibilidade de 88% para diagnosticar a depressão maior (Kroenke 2001, Wittkamp et al. 2009), bem como considerando que a amostra de trabalhadores participantes se encontrava apta para desenvolver as atividades laborais, verificou-se que 36% dos magistrados do trabalho que se submeteram ao inquérito apresentaram transtorno depressivo maior, que varia de depressão moderada, depressão moderadamente severa e depressão grave, conforme se pode verificar nas Tabelas 78 e 79.

		Saúde Mental							
		Sem depressão		Depressão moderada		Depressão moderadamente severa		Depressão severa	
		Contagem	N % da linha	Contagem	N % da linha	Contagem	N % da linha	Contagem	N % da linha
EstadoCivil	Solteiro (a)	20	64,5%	8	25,8%	3	9,7%	0	0,0%
	Casado (a)	113	67,3%	36	21,4%	13	7,7%	6	3,6%
	União estável	18	52,9%	7	20,6%	6	17,6%	3	8,8%
	Viúvo (a)	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%
	Divorciado (a)	12	54,5%	4	18,2%	3	13,6%	3	13,6%
FaixaEtária	Até 29 anos	5	71,4%	1	14,3%	1	14,3%	0	0,0%
	De 30 a 34 anos	25	62,5%	13	32,5%	2	5,0%	0	0,0%
	De 35 a 39 anos	31	67,4%	9	19,6%	4	8,7%	2	4,3%
	De 40 a 44 anos	27	67,5%	6	15,0%	4	10,0%	3	7,5%
	De 45 a 54 anos	61	59,8%	22	21,6%	12	11,8%	7	6,9%
	Mais de 54 anos	16	69,6%	5	21,7%	2	8,7%	0	0,0%
Cargo	Juiz do Trabalho Substituto	73	65,8%	23	20,7%	11	9,9%	4	3,6%
	Juiz do Trabalho Titular	76	61,3%	28	22,6%	12	9,7%	8	6,5%
	Desembargador do Trabalho	15	68,2%	5	22,7%	2	9,1%	0	0,0%
	Ministro do TST	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Tribunais	TRT 1a. Região	11	47,8%	7	30,4%	2	8,7%	3	13,0%
	TRT 2a. Região	8	50,0%	6	37,5%	2	12,5%	0	0,0%
	TRT 3a. Região	19	79,2%	3	12,5%	2	8,3%	0	0,0%
	TRT 4a. Região	27	67,5%	8	20,0%	4	10,0%	1	2,5%
	TRT 5a. Região	0	0,0%	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%
	TRT 6a. Região	1	25,0%	1	25,0%	2	50,0%	0	0,0%
	TRT 7a. Região	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 8a. Região	38	66,7%	11	19,3%	3	5,3%	5	8,8%
	TRT 9a. Região	11	57,9%	7	36,8%	1	5,3%	0	0,0%
	TRT 10a. Região	5	55,6%	2	22,2%	0	0,0%	2	22,2%
	TRT 11a. Região	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	0	0,0%
	TRT 12a. Região	5	55,6%	2	22,2%	2	22,2%	0	0,0%
	TRT 13a. Região	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	0	0,0%
	TRT 14a. Região	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 15a. Região	16	69,6%	3	13,0%	4	17,4%	0	0,0%
	TRT 16a. Região	5	83,3%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 17a. Região	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 18a. Região	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 19a. Região	5	83,3%	0	0,0%	1	16,7%	0	0,0%
	TRT 20a. Região	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 21a. Região	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 22a. Região	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 23a. Região	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TRT 24a. Região	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TST	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TempodeServiço	Menos de 1 ano	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	De 1 a 5 anos	37	71,2%	11	21,2%	3	5,8%	1	1,9%
	6 a 10 anos	36	65,5%	12	21,8%	5	9,1%	2	3,6%
	Mais de 10 anos	90	60,4%	33	22,1%	17	11,4%	9	6,0%

Tabela 78 – *Quadro com quantitativo (numérico e percentual) das variáveis estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço dos juízes do trabalho distribuídos na preditora Saúde Mental.*

Saúde Mental			
	Frequência	Percentagem	Percentagem acumulativa
Sem depressão	165	64 %	64 %
Depressão moderada	56	21,7 %	85,7 %
Depressão moderadamente severa	25	9,7 %	95,4 %
Depressão severa	12	4,6 %	100,0 %
Total	258	100,0%	

Tabela 79 – Tabela de saúde mental na amostra de juízes do trabalho.

No caso da amostra de magistrados do trabalho que apresentam transtorno depressivo maior, verificou-se que ocorreu variação quanto ao gênero (homens - 55,91% e mulheres – 44,09%), porém, de acordo com o Teste t-Student para duas amostras independentes, o p value é superior a 0,05 (p value=0,179), o que evidencia que as diferenças entre os sexos não são estatisticamente significativas (Marôco, 2014).

A aplicação do Teste t-Student na amostra dos juízes do trabalho que apresentam transtorno depressivo maior mostrou, quanto às variáveis estado civil (p value=0,066), faixa etária (p value=0,359), cargo (p value=0,151), Tribunais (p value=0,866) e tempo de serviço (p value=0,212) que, por apresentarem p value superior a 0,05, também evidenciam que as diferenças não são estatisticamente significativas (Marôco, 2014).

Os dados recolhidos nas entrevistas apontam para a existência de ocorrência de doenças mentais diagnosticadas (“em razão dos problemas no trabalho, eu fiquei deprimida (...) comecei o meu tratamento psiquiátrico em abril do ano passado (2015)” (juiz substituto 3)).

As entrevistas revelam ainda que existem outras doenças diagnosticadas que não são necessariamente do foro da saúde mental (“tenho gastrite crônica decorrente do trabalho” (desembargador 3)), mas que são percebidas pelos juízes como sendo causadas ou agravadas pelo exercício da sua atividade profissional.

Aplicando-se o modelo de regressão linear, verifica-se que a associação entre as variáveis gênero, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço, em conjunto, apresentam, de acordo com o coeficiente de determinação (R quadrado), a probabilidade de explicarem a ocorrência do transtorno depressivo maior é de apenas 5,9% (0,059) (Tabela 80).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,243 ^a	,059	,036	,836	,059	2,604	6	250	,018

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Tribunais, EstadoCivil, Cargo, FaixaEtária

Tabela 80 – *Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da variável saúde mental associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho.*

5.4.2.3 – PSN integrado aos resultados da abordagem qualitativa

Na amostra dos juízes do trabalho, o inquérito PSN apresenta os seguintes resultados quando associados ao trabalho (Figura 50):

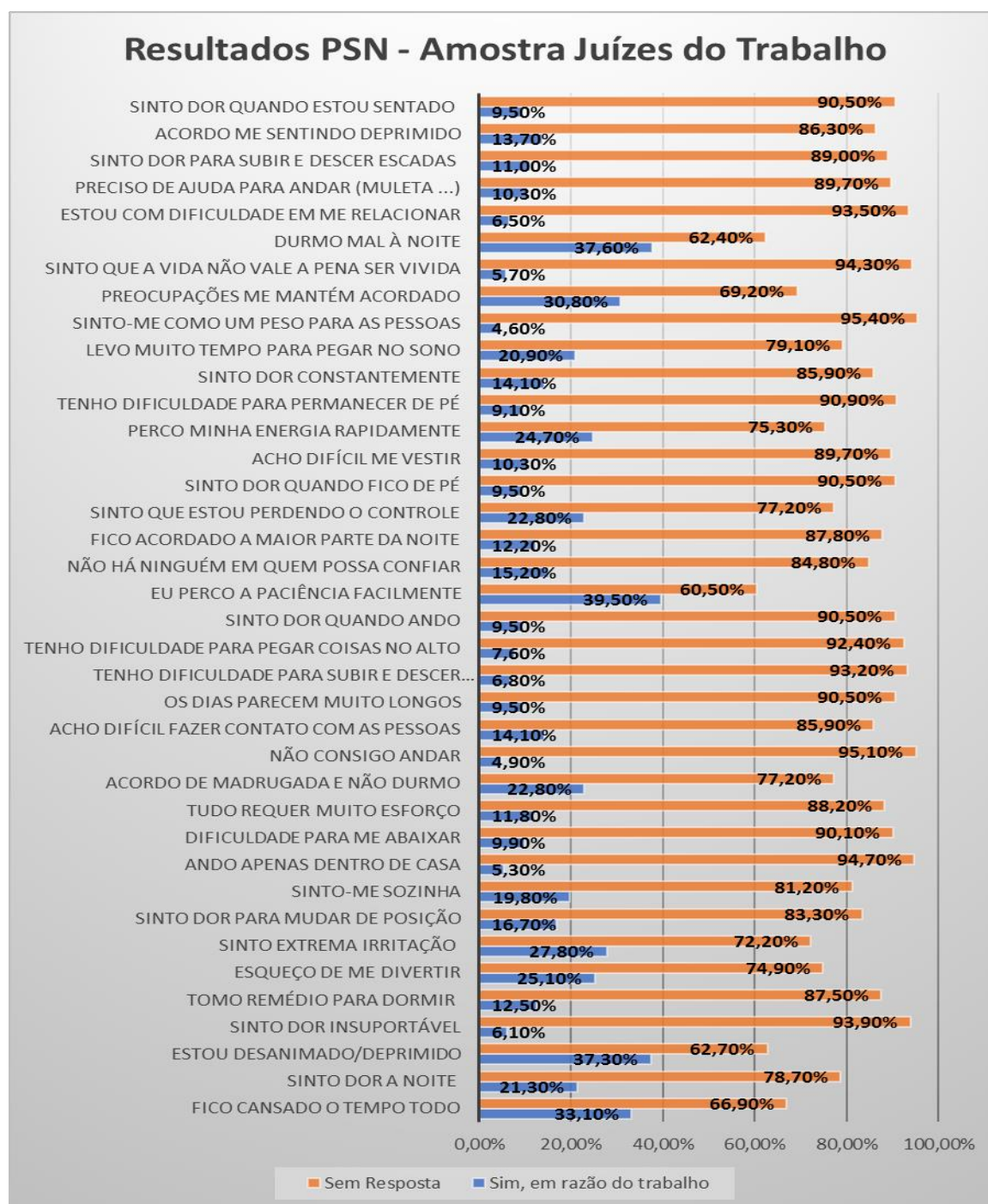


Figura 50 – Gráfico com os resultados do PSN na amostra de juízes do trabalho que indicam a ocorrência correlação com o trabalho.

O gráfico a seguir indica os principais problemas de saúde que os respondentes percebem como tendo relação com o trabalho a partir do inquérito PSN (Figura 51):



Figura 51 – Gráfico com as principais correlações dos itens do PSN com o trabalho na amostra de juízes do trabalho.

Os dados obtidos no inquérito PSN, semelhantemente às amostras dos servidores públicos e dos procuradores do trabalho, reforçam os resultados já encontrados nos outros inquéritos (ERI-Q e PHQ-9), de modo a indicarem associação entre as condições e organização do trabalho a que são submetidos os profissionais no ambiente judicial e a ocorrência de debilidades na saúde e no bem-estar desses trabalhadores, como comprometimento do sono, desânimo, irritabilidade e cansaço excessivo.

Cabe destacar que os resultados do PSN também indicam que os juízes do trabalho não apresentam queixas ou não manifestam “sinal de alerta” (Molinié, 2010, p. 70) sobre todas as situações elencadas no inquérito, ou seja, eles não se aproveitam desse momento

para dizer que tudo está mal, embora, de fato, ocorra a sinalização de que há aspectos importantes da saúde que consideram que estão a ser prejudicados pelo trabalho.

A análise dos resultados do PSN decorrentes da amostra dos juízes do trabalho também pode ser realizada a partir do padrão dos itens que estão organizados em seis categorias que englobam: nível de energia, dor, reações emocionais, sono, interação social e habilidades físicas (Hunt et al., 1985).

Na categoria **nível de energia**, dentre as quais destacam-se as indagações “fico cansado o tempo todo” e “perco minha energia rapidamente”, verifica-se que a amostra indica, respetivamente, que 33,10% e 24,70% respondem positivamente às questões e indicam o trabalho como fato gerador desse desgaste.

No que concerne à categoria **dor**, na qual se integram as indagações “sinto dor à noite” e “sinto dor para mudar de posição”, verifica-se que a amostra indica, respetivamente, que 21,30% e 16,70% declaram que são vítimas de dor e a associam ao trabalho.

Na categoria **reações emocionais**, pode-se ressaltar as questões “estou desanimado / deprimido”, “sinto extrema irritação” e “perco a paciência facilmente”, na qual os resultados da amostra indicam, respetivamente, que 37,30%, 27,80% e 39,50% reconhecem vivenciar essas situações em razão do trabalho.

Com relação à categoria **sono**, na qual se integram as indagações “acordo de madrugada e não durmo”, “levo muito tempo para pegar no sono” e “durmo mal à noite”, verifica-se que a amostra indica, respetivamente, que 22,80%, 20,90% e 37,60% declaram que o trabalho proporciona distúrbio no sono.

Na categoria **interação social**, na qual se destacam as questões “sinto-me sozinha”, “não há ninguém que possa confiar” e “estou com dificuldade em me relacionar”, na qual os resultados da amostra indicam, respetivamente, que 19,80%, 15,20% e 6,50% reconhecem que o trabalho tem comprometido as relações interpessoais.

Na categoria **habilidade físicas**, pode-se ressaltar as questões “dificuldade para me abaixar” e “tenho dificuldade para permanecer em pé”, na qual os resultados da amostra

indicam, respetivamente, 9,90% e 9,10% reconhecem que as debilidades físicas que possuem decorrem do trabalho.

A análise integrada dos itens que compõem as dimensões do PSN apresenta os seguintes resultados (Tabela 81):

Problemas enfrentados pelos integrantes da amostra com base nas Dimensões do PSN	N (%)
Nível de Energia	108 (41,1%)
Dor	80 (30,1%)
Reações Emocionais	165 (62,7%)
Sono	121 (46%)
Interação Social	85 (32,3%)
Habilidade Físicas	63 (24%)

Tabela 81 – Resultados das Dimensões do PSN na amostra dos juízes do trabalho.

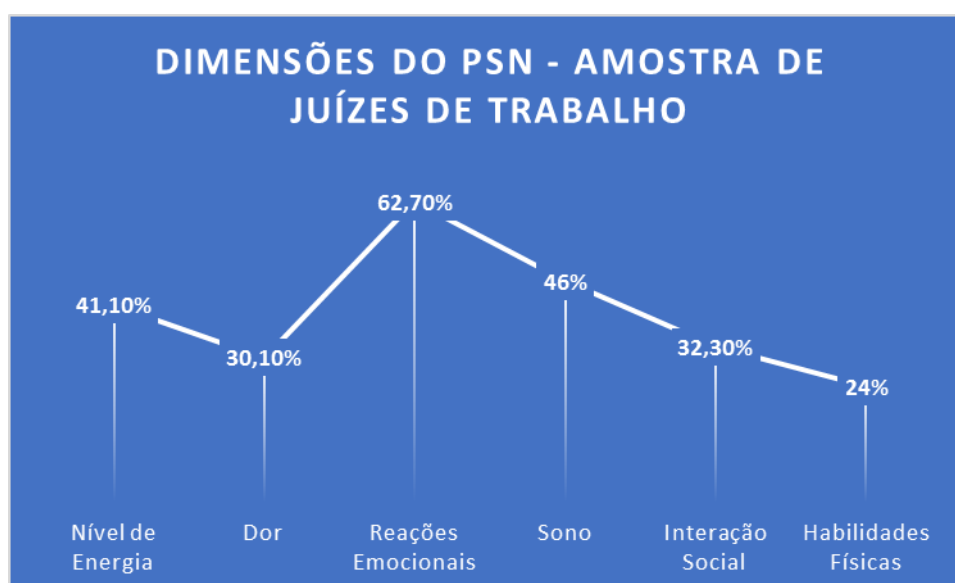


Figura 52 - Gráfico dos resultados das Dimensões do PSN na amostra dos juízes do trabalho.

Os dados estatísticos das dimensões do PSN, em especial das reações emocionais (62,7%), que envolvem questões atinentes à apatia, ao desânimo e ao desalento; do nível de energia (41,10%), que engloba debilidades, fadiga e cansaço; e os distúrbios do sono (46%), em linhas gerais, trazem importantes informações sobre reflexos das condições laborais na vida do trabalhador que podem ser mais bem compreendidos a partir dos relatos dos magistrados, como por exemplo: “tem a parte da ansiedade, pois você fica preocupado com o volume de trabalho e eu duvido que tenha um juiz que não sonhe com os processos, pois se tiver é um afortunado” (juiz titular 2); “houve dias em que tive a necessidade de tomar tranquilizantes de manhã, de tarde e de noite para poder enfrentar o trabalho” (juiz titular 4); “quando eu faço o voto pela noite e passo pela madrugada, isso aconteceu essa semana, eu não consigo mais dormir, eu fico ligado” (desembargador 1).

Isso demonstra que, para além dos problemas de saúde medicamente identificados, os juízes relatam dores, cansaço, falta de energia que associam à sua atividade, à pressão e à complexidade do seu trabalho.

Prosseguindo na análise individual dos 38 itens do PSN na amostra de juízes do trabalho, verifica-se, a partir da análise do coeficiente de correlação de pearson, que os resultados não possuem associação com gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço, por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

Aplicando-se o modelo de regressão linear, verifica-se que a associação entre as variáveis gênero, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço, em conjunto, apresentam, de acordo com o coeficiente de determinação (R quadrado), a probabilidade de justificarem a ocorrência de um dos 38 itens do PSN varia entre 2,0% (0,020) e 6,2% (0,062), conforme se verifica ao aplicar o modelo de regressão linear, de forma aleatória, em 03 itens do PSN (Tabelas 83, 83 e 84).

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Alteração F
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	
1	,140 ^a	,020	-,003	3,885	,020	,848	6	255	,534

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Tribunais, EstadoCivil, Cargo, FaixaEtária

Tabela 82 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “durmo mal à noite” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,239 ^a	,057	,035	3,698	,057	2,571	6	255	,020

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Tribunais, EstadoCivil, Cargo, FaixaEtária

Tabela 83 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “fico cansado o tempo todo” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho.

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Alteração de R quadrado	Alteração F	df1	df2	Sig. Alteração F
1	,249 ^a	,062	,040	3,842	,062	2,820	6	255	,011

a. Preditores: (Constante), TempodeServiço, Sexo, Tribunais, EstadoCivil, Cargo, FaixaEtária

Tabela 84 – Coeficientes dos Modelos de Regressão Linear da indagação “perco a paciência facilmente” associada às variáveis gênero, estado civil, faixa etária, cargo, Tribunais e tempo de serviço da amostra de juízes do trabalho.

Analisando as dimensões que integram o PSN na amostra de juízes do trabalho, em especial das dimensões reações emocionais, nível de energia e sono que percentualmente indicam, respetivamente, os valores mais elevados, verifica-se, a partir da análise do coeficiente de correlação de pearson, que os resultados na dimensão esforço não possuem associação com gênero ($p=0,084$; $p=0,096$; $p=0,088$), estado civil ($p=0,062$; $p=0,133$; $p=0,030$), faixa etária ($p=0,031$; $p=0,130$; $p=0,082$), cargo ($p=0,040$; $p=0,003$; $p=0,057$), Tribunais ($p=0,018$; $p=0,014$; $p=0,067$) e tempo de serviço ($p=0,096$; $p=0,156$; $p=0,144$) por apresentarem valor inferior a 0,25 (Marôco, 2014).

Realizando o confronto, primeiramente, entre os itens individuais do PSN e do ERI-Q, verifica-se que os coeficientes de correlação de pearson apresentam associação moderada por apresentar valor entre 0,25 e 0,50 (Marôco, 2014), consoante estabelece a Tabela 85:

Variáveis	Coefficiente de Pearson
Perco a paciência facilmente (PSN) x Acordo pensando nos problemas do trabalho (ERI-Q)	,336**
Estou desanimado/deprimido (PSN) x Não consigo dormir direito se eu adiar alguma tarefa (ERI-Q)	,322**
Durmo mal à noite (PSN) x Não consigo dormir direito se eu adiar alguma tarefa (ERI-Q)	,423**
Perco a paciência facilmente (PSN) x Acordo pensando nos problemas do trabalho (ERI-Q)	,263**
Sinto extremamente irritação (PSN) x Trabalho está na minha cabeça quando vou dormir (ERI-Q)	,309**
Perco a paciência facilmente (PSN) x Acordo pensando nos problemas do trabalho (ERI-Q)	,375**
Preocupações me mantêm acordado (PSN) x Trabalho está na minha cabeça quando vou dormir (ERI-Q)	,343**

Tabela 85 – Correlação entre os itens individuais do PSN e do ERI-Q na amostra dos juízes do trabalho.

Confrontando as dimensões PSN (reações emocionais, nível de energia e sono) com as dimensões do ERI-Q (esforço, recompensa e comprometimento excessivo), verifica-se que os coeficientes de correlação de pearson apresentam associação moderada por apresentar valor entre 0,25 e 0,50 (Marôco, 2014), consoante estabelece a Tabela 86:

Variáveis	Coefficiente de Pearson
reações emocionais x esforço	,357**
reações emocionais x recompensa	-,358**
reações emocionais x comprometimento excessivo	,491**
nível de energia x esforço	,337**
nível de energia x recompensa	-,252**
nível de energia x comprometimento excessivo	,408**
sono x esforço	,279**
sono x recompensa	-,288**
sono x comprometimento excessivo	,398**

Tabela 86 – Correlação entre as dimensões do PSN e as dimensões ERI-Q na amostra dos juízes do trabalho.

Dentre os valores do coeficiente de Pearson, cabe destacar a correlação entre as dimensões do PSN (reações emocionais, nível de energia e sono) e a dimensão comprometimento excessivo do ERI-Q, que, ao apresentarem os valores mais elevados, respectivamente, 0,491, 0,408 e 0,398, indicam associação positiva moderada, de modo que os problemas relacionados à reação emocional, ao nível de energia e ao sono tendem a se elevar conforme aumenta o comprometimento excessivo do trabalhador (Figuras 53, 54 e 55).

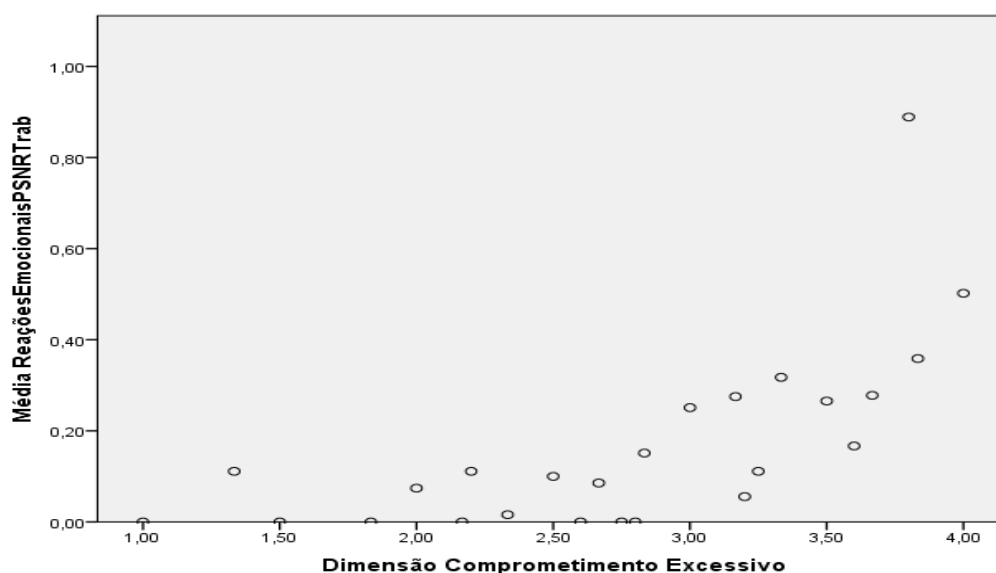


Figura 53 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões reações emocionais e comprometimento excessivo na amostra de juízes do trabalho.

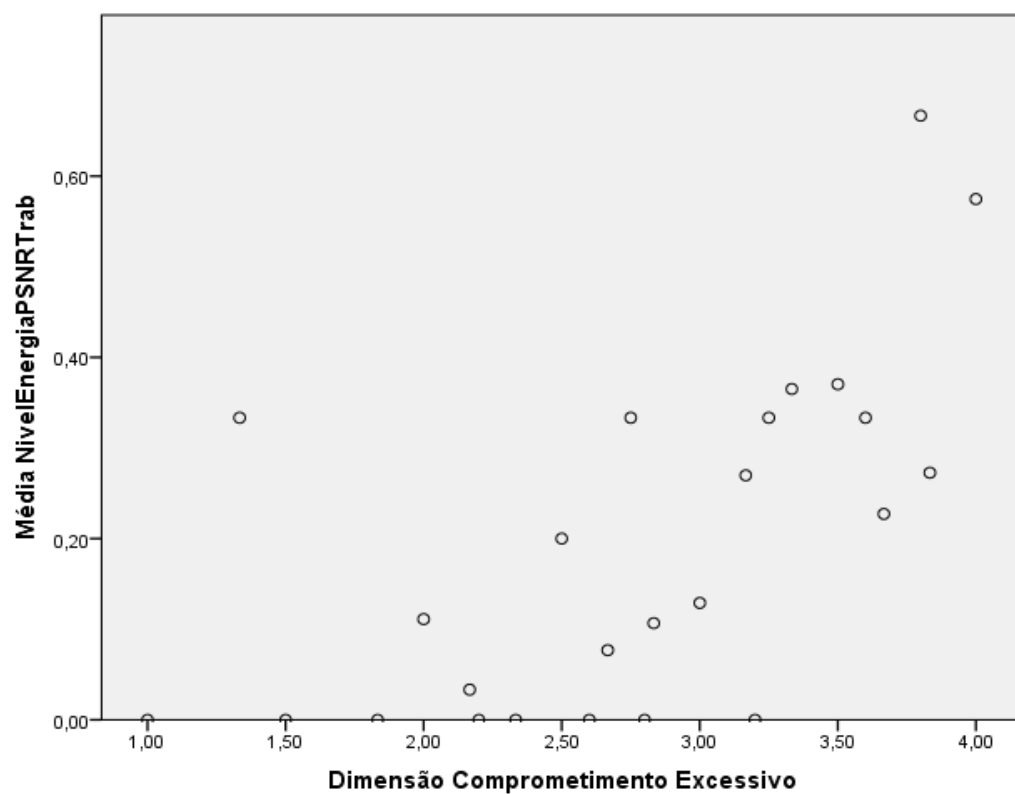


Figura 54 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões nível de energia e comprometimento excessivo na amostra de juízes do trabalho.

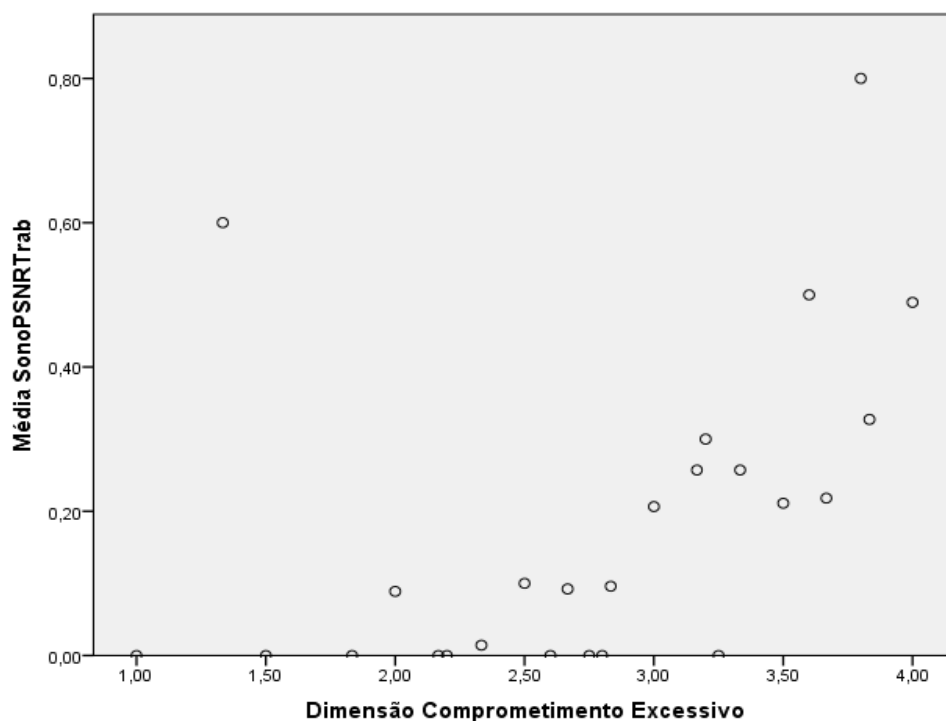


Figura 55 – Gráfico Scatter/Dot que demonstra a correlação positiva entre as dimensões sono e comprometimento excessivo na amostra de juízes do trabalho.

Os dados estatísticos do PSN, em linhas gerais, demonstram aspetos importantes sobre a tensão, irritação e o cansaço proporcionado pelo trabalho, como também sobre a dificuldade de desconexão do trabalho, que podem ser melhor examinados a partir dos seguintes relatos dos magistrados: “eu chego em casa com o mental destruído e sem fome, de modo que eu prefiro deitar um pouco para desacelerar e só depois como alguma coisa, mas é um dia perdido, pois eu não consigo fazer mais nada, o mental já está esgotado e isso me causa irritação, por isso eu tomo uma medicação para manter o humor mais calmo, uma medicação que eu não deveria estar tomando e, mesmo com a medicação, às vezes ocorre de eu perder a paciência, de estourar” (juiz titular 3).

Isso reforça a percepção de que para além dos problemas de saúde clinicamente identificados, os juízes relatam dores, cansaço, falta de energia que associam à sua atividade de trabalho, à pressão e complexidade do seu trabalho.

Nota-se que, em meio aos problemas de comprometimento da saúde dos magistrados, o prosseguimento das atividades jurisdicionais é impulsionada pelo prazer que apesar de tudo existe no trabalho que realizam, conforme relatam: “eu acho que nasci para ser juiz. Eu me sinto particularmente satisfeito com a magistratura” (juiz titular 1); “eu me considero vocacionado. Eu gosto do que faço, faço com prazer” (juiz titular 5).

5.4.3 – Síntese dos Resultados – Juízes do Trabalho

Dos resultados obtidos na amostra da população dos juízes do trabalho, pode-se destacar:

- Os dados dos inquéritos ERI-Q, PHQ-9 e PSN indicam consistência interna satisfatória por apresentarem os parâmetros do alfa de Cronbach entre 0,777 e 0,921;
- O Modelo Esforço-Recompensa apresenta desequilíbrio de 87,55%, não havendo evidências de que as diferenças entre o género (homens (49,28%) e mulheres (50,72%)) sejam estatisticamente significativas, consoante Teste t-Student para amostras independentes que estabelece o $p\text{ value}=0,274$ (superior a 0,05);

- Comparando o percentual de desequilíbrio no Modelo Esforço-Recompensa entre as amostras de procuradores do trabalho (49,55%), de servidores da Justiça do Trabalho (84,92%) e de juízes do trabalho (87,55%), observa-se que a amostra dos juízes, dentre os fatores dissonantes com as amostras com de procuradores do trabalho e de servidores da Justiça do Trabalho, encontra-se evidenciada pelo elevado nível incidência da dimensão esforço no inquérito ERI-Q que pode ser demonstrado, por exemplo, no resultado de 92,8% dos juízes do trabalho que converge para o reconhecimento da ocorrência do item “Pressionado pelo tempo por causa da carga pesada de trabalho” ou 91,3% da amostra dos juízes do trabalho que converge para o reconhecimento da ocorrência do item “Sou pressionado (meta, estatística e/ou necessidade de serviço) a continuar trabalhando após o expediente”;
- A leitura desses itens da dimensão esforço também podem ser melhor compreendida quando se verifica nas entrevistas que a complexidade das atividades dos juízes, especialmente considerando a responsabilidade das decisões, o grande quantitativo de processos e as dificuldades para solucionar as lides judiciais, conforme se pode observar: “com atual carga de trabalho, o magistrado leva uma quantidade muito grande de sentenças para fazer nas férias” (juiz substituto 1); “com toda a certeza o tempo não dá para resolver todos os processos e com a quantidade de trabalho aumentando, inclusive em razão da complexidade, cada dia eu durmo menos horas por noite” (juiz titular 5).
- Analisando os resultados da dimensão esforço do ERI-Q, verifica-se que o labor dos juízes do trabalho no ambiente judicial não se relaciona tanto com o esforço físico, semelhantemente aos servidores da Justiça do Trabalho e os procuradores do trabalho, porém está vinculado diretamente aos encargos atribuídos à função que tendem a forçar os magistrados a assumir cada vez mais novos compromissos e competências, o que tem acarretado o desenvolvimento de percepções pessoais, como de se sentir pressionado pelo tempo em razão da carga pesada de trabalho ou de possuir muitas responsabilidades no trabalho;
- Na dimensão recompensa do ERI-Q verifica-se que expressivo percentual de trabalhadores indica temer a ocorrência de mudanças indesejadas no ambiente de

trabalho, como também reconhece que a progressão na carreira não está associada ao esforço pessoal desempenhado pelo trabalhador e, ainda, há um equilíbrio entre os magistrados trabalhistas que estão satisfeitos com a remuneração (50,4%) e os magistrados que estão insatisfeitos com a remuneração e a consideram inadequada aos esforços e conquistas da carreira profissional (49,6%);

- Na dimensão recompensa, que compreende todos os benefícios percebidos pelo empregador, dentre os quais, o salário, o reconhecimento pelo trabalho e o apoio no desenvolvimento das atividades, inclusive para a progressão na carreira (Siegrist, 2008), os resultados apontam para a existência de recompensa incompatível em razão da fragilidade no apoio da organização ao trabalho, de modo a gerar situações como: “a pressão da Corregedoria é pela quantidade de processos, não fazendo a menor diferença a qualidade do serviço, gerando todo um conflito de relacionamento entre os juízes” (juiz substituto 4); “caso tenha alguma sentença atrasada, o sistema informa de imediato ao Corregedor, de modo que a gente fica o tempo todo vigiado e isso te dá preocupação, pois você se sente impotente por poder não dar conta do serviço, afetando a qualidade do serviço e a tranquilidade de decidir” (desembargador 2).
- Os dados da dimensão comprometimento excessivo do ERI-Q aplicável à amostra dos juízes do trabalho demonstram coerência com as demais dimensões do ERI-Q, especialmente com a dimensão esforço, haja vista que também indicam que as atividades de trabalho no ambiente judicial estão vinculadas diretamente às severas responsabilidades atribuídas ao cargo, o que tem impulsionado os juízes do trabalho a assumirem cada vez mais novas obrigações, proporcionando debilidades no equilíbrio do organismo do trabalhador ao comprometer o sono e os momentos de relaxamento do trabalhador.
- Os itens da dimensão comprometimento excessivo demonstram que a dedicação do magistrado ao trabalho tem provocado excessivo desgaste físico e mental e, por via de consequência, comprometimento do bem-estar e da qualidade de vida do magistrado, inclusive com reflexos na esfera familiar, conforme pode ser verificado no seguinte depoimento: “a gente traz para a vida familiar uma energia de correria, de pressão e quando você vê já está mandando no marido, na mãe, no

pai, no filho como se estivesse na Vara. Tudo você decide muito rápido, então, eu trago esse ritmo do trabalho, a irritabilidade, a falta de paciência para a minha vida e acho que esse problema é global entre os magistrados” (juiz substituto 4).

- A dimensão comprometimento excessivo, aplicando-se os scores obtidos em tercís, indicam a ocorrência de comprometimento excessivo com o trabalho em nível baixo para 35,4%, médio para 35,7% e alto para 28,9% dos juízes do trabalho;
- O coeficiente de correlação de pearson das variáveis esforço e comprometimento excessivo ($p = 0,664$) apresentam associação positiva forte, por apresentar valor positivo entre 0,50 e 0,75 (Marôco, 2014), de modo que as variáveis esforço e comprometimento excessivo tendem a crescer de maneira uniforme e, por conseguinte, ocasionar desequilíbrio no Modelo Esforço-Recompensa;
- Aplicando-se o modelo de regressão linear, associando a variável comprometimento excessivo e a dimensão esforço, verifica-se que o comprometimento excessivo é determinante para explicar 44,1% (0,441) das situações em que se identifica o esforço, inclusive se verifica que os valores indicados no quadro ANOVA associados ao $p < 0.001$ (Sig. = ,000) indicam que a variável comprometimento excessivo é um bom preditor da variável esforço (Marôco, 2014);
- O inquérito PHQ-9, considerando a utilização da nota de corte no escore 10 semelhantemente a outros estudos que identificaram a sensibilidade de 88% para diagnosticar a depressão maior (Kroenke 2001, Wittkamp et al. 2009), bem como considerando que a amostra de trabalhadores participantes se encontrava apta para desenvolver as atividades laborais, indicou que 36% dos juízes do trabalho que se submeteram ao inquérito apresentaram transtorno depressivo maior, que varia de depressão moderada, depressão moderadamente severa e depressão grave, sendo o resultado superior em mais de dez pontos percentuais quando comparado com a amostra dos procuradores do trabalho (24,6%). Registra-se que não há evidências de que as diferenças entre o gênero, 55,91% de homens e 44,09% de mulheres, sejam estatisticamente significativas, consoante

Teste t-Student para amostras independentes que estabelece o $p\text{ value}=0,179$ (superior a 0,05);

- As entrevistas revelam a ocorrência de doenças mentais diagnosticadas (“em razão dos problemas no trabalho, eu fiquei deprimida (...) comecei o meu tratamento psiquiátrico em abril do ano passado (2015)” (juiz substituto 3)) e outras doenças diagnosticadas que não são necessariamente do foro da saúde mental (“tenho gastrite crônica decorrente do trabalho” (desembargador 3)), mas que são percebidas pelos juízes como sendo causadas ou agravadas pelo exercício da sua atividade profissional.
- Os resultados do PSN, ao indicarem considerável relação de itens como “Levo muito tempo para pegar no sono” (20,9%), “Sinto dor à noite” (21,3%), “Sinto que estou perdendo o controle” (22,8%), “Acordo de madrugada e não durmo” (22,8%), “Perco minha energia rapidamente” (24,7%), “Sinto extrema irritação” (27,8%), “Preocupações me mantêm acordado” (30,8%), “Fico cansado o tempo todo” (33,1%), “Estou desanimado/deprimido” (37,3%), “Durmo mal à noite” (37,6%) e “Eu perco a paciência facilmente” (39,5%) com o trabalho na amostra de juízes do trabalho, semelhantemente à amostra dos servidores públicos e procuradores do trabalho, reforçam os resultados já encontrados nos outros inquéritos (ERI-Q e PHQ-9), de modo a indicarem associação entre as condições e organização do trabalho a que são submetidos os profissionais no ambiente judicial e a ocorrência de debilidades na saúde e no bem-estar desses trabalhadores, como comprometimento do sono, desânimo, irritabilidade e cansaço excessivo;
- Os resultados do PSN também indicam que os juízes do trabalho não apresentam queixas ou não manifestam “sinal de alerta” (Molinié, 2010, p. 70) sobre todas as situações elencadas no inquérito, ou seja, eles não se aproveitam desse momento para dizer que tudo está mal, embora, de fato, ocorra a sinalização de que há aspectos importantes da saúde que consideram que estão a ser prejudicados pelo trabalho;
- Os dados estatísticos das dimensões do PSN, em especial das reações emocionais (62,7%), que envolvem questões atinentes à apatia, ao desânimo e ao desalento;

do nível de energia (41,10%), que engloba debilidades, fadiga e cansaço; e os distúrbios do sono (46%), em linhas gerais, trazem importantes informações sobre reflexos das condições laborais na vida do trabalhador que podem ser mais bem compreendidos a partir dos relatos dos magistrados, como por exemplo: “tem a parte da ansiedade, pois você fica preocupado com o volume de trabalho e eu duvido que tenha um juiz que não sonhe com os processos, pois se tiver é um afortunado” (juiz titular 2); “houve dias em que tive a necessidade de tomar tranquilizantes de manhã, de tarde e de noite para poder enfrentar o trabalho” (juiz titular 4); “quando eu faço o voto pela noite e passo pela madrugada, isso aconteceu essa semana, eu não consigo mais dormir, eu fico ligado” (desembargador 1);

- Isto reforça a percepção de que para além dos problemas de saúde clinicamente identificados, os juízes relatam dores, cansaço, falta de energia que associam à sua atividade de trabalho, à pressão e complexidade do seu trabalho. Entretanto, cabe destacar também que, em meio aos problemas de comprometimento da saúde dos magistrados, o prosseguimento das atividades jurisdicionais é impulsionado pelo prazer que apesar de tudo existe no trabalho que realizam, conforme relatam: “eu acho que nasci para ser juiz. Eu me sinto particularmente satisfeito com a magistratura” (juiz titular 1); “eu me considero vocacionado. Eu gosto do que faço, faço com prazer” (juiz titular 5).

6. DISCUSSÃO

“Os colegas de vocês hão de ler essas matérias. Se experimentarem o mesmo sentimento, ficarão extremamente contentes por encontrarem impressas no papel determinadas coisas pelas quais, talvez, já estivessem atormentados no fundo do coração sem terem a possibilidade de traduzi-las em palavras; ou, talvez, certas coisas que eles estariam prontos a exprimir, mas eram obrigados a calar por força das circunstâncias” (Weil, 1996).

Iniciando a discussão a partir da análise dos resultados do modelo desequilíbrio esforço-recompensa (Siegrist, 1996), na qual estabelece que a falta de reciprocidade ou de equilíbrio entre o esforço despendido (demandas no trabalho e motivação individual dos trabalhadores na situação de demanda) e a recompensa recebida (recompensa monetária, autoestima e controle social) desencadeia reações de estresse com consequências, em longo prazo, para a saúde física e mental (Siegrist, 1996; Chor, 2008), verifica-se que o modelo desequilíbrio esforço-recompensa apresenta resultados que demonstram a ocorrência de estresse ocupacional em 49,55% dos procuradores do trabalho, em 84,92% dos servidores públicos da Justiça do Trabalho e em 87,55% dos juízes do trabalho.

Analisando separadamente as dimensões que integram o modelo desequilíbrio esforço-recompensa como forma de melhor compreender os resultados, verifica-se, quanto à dimensão esforço, que as atividades de trabalho no ambiente judicial realizadas por servidores públicos da Justiça do Trabalho, procuradores do trabalho e juízes do trabalho, igualmente, não se relacionam tanto com o esforço físico, porém estão vinculadas diretamente aos encargos atribuídos à função, o que constrange os trabalhadores, na órbita da respectiva competência, a assumirem cada vez mais novos compromissos, acarretando, por via de consequência, o desenvolvimento de percepções pessoais, como de se sentir pressionado pelo tempo em razão da carga pesada de trabalho ou de possuir muitas responsabilidades no trabalho.

Neste aspecto relativo à carga de trabalho, cabe novamente registrar que as 03 (três) categorias profissionais, conforme se verificou por meio das observações realizadas nos Tribunais e nas Procuradorias do Trabalho, como também por meio de entrevistas com

magistrados trabalhistas, possuem diferenças nas respectivas jornadas de trabalho, ou seja, os servidores da Justiça do Trabalho, em média, trabalham 07 (sete) horas por dia, no horário das 8h às 15h, com 15 (quinze) minutos de intervalo, podendo, em razão da necessidade do serviço, extrapolar a jornada de trabalho e, por conseguinte, iniciar antes das 8h (por volta das 7h30) e terminar por volta das 16h, 17h ou 18h; os procuradores do trabalho possuem horário de trabalho mais flexível, podendo praticar os atos internamente na própria sede da Procuradoria mediante agendamento prévio, na Justiça do Trabalho ou mediante acesso ao PJE pela internet; os juízes do trabalho estão diariamente no órgão judicial das 8h às 15h quando fazem audiência no horário da manhã ou das 10 às 18h quando as audiência são no horário da tarde, como também praticam atos judiciais fora do expediente de funcionamento do órgão judicial por meio do PJE, podendo ocorrer em qualquer hora do dia ou da noite, inclusive nos finais de semana e, por vezes, durante as férias.

Analisando os dados a partir das diferenças de jornada de trabalho entre servidores da Justiça do Trabalho, juízes do trabalho e procuradores do trabalho, pode-se melhor compreender os resultados da dimensão esforço no inquérito ERI-Q, na qual 92,8% dos juízes do trabalho converge para o reconhecimento da ocorrência do item “Pressionado pelo tempo por causa da carga pesada de trabalho”, enquanto que, no mesmo item, o resultado para servidores da Justiça do Trabalho foi 78,3% e para procuradores do trabalho foi de 74,5%; ou de 91,3% da amostra dos juízes do trabalho que converge para o reconhecimento da ocorrência do item “Sou pressionado (meta, estatística e/ou necessidade de serviço) a continuar trabalhando após o expediente”, enquanto que, no mesmo item, o resultado para servidores da Justiça do Trabalho foi 57,5% e para procuradores do trabalho foi de 64,9%.

Na dimensão recompensa, observa-se que há percepções distintas entre as 03 (três) categorias profissionais sobre a compreensão da remuneração, uma vez que 65,6% dos servidores da Justiça do Trabalho estão insatisfeitos com a remuneração e a consideram inadequada aos esforços e conquistas da carreira profissional, percentual este de insatisfação com a remuneração que ainda permanece expressivo na amostra de juízes do trabalho (50,4%) e cai muito na amostra de procuradores do trabalho (17,6%).

Sobre a insatisfação que atinge grande parte da amostra dos servidores públicos, a nota a seguir da Associação Nacional dos Servidores da Justiça do Trabalho

(ANAJUSTRA), após aprovação do Projeto de Lei Complementar n. 29/2016 que concedeu reajuste exclusivo aos servidores da Justiça do Trabalho, reforça esse patamar de insatisfação coletiva da categoria com a desfasagem salarial, ao dispor:

Embora tenha lutado pela aprovação do projeto para não agravar ainda mais a crise salarial que sacrifica os servidores, a ANAJUSTRA entende que ele não trará, de fato, a almejada recuperação na remuneração dos servidores do Poder Judiciário Federal, ou seja, não é a retribuição que a categoria merece, em função da sua qualificação e da relevância do trabalho que desenvolve e, também, não repõe, em sua totalidade, as suas perdas salariais (ANAJUSTRA, 2016).

Ainda na dimensão recompensa, verifica-se que o temor por mudanças indesejáveis no local de trabalho atinge 80% da amostra de servidores da Justiça do Trabalho, percentual este que, ainda que em menor proporção, permanece elevado na amostra de juízes do trabalho (73,3%) e procuradores do trabalho (57,1%).

Cotejando os dados das dimensões esforço e recompensa, verifica-se que o ambiente judicial de trabalho proporciona considerável exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais contemporâneos, especialmente no que concerne à elevação da intensidade e do tempo de trabalho; aumento das exigências emocionais; restrição da autonomia do trabalhador; e precarização das condições de trabalho (Gollac & Bodier, 2011).

Os dados dos juízes do trabalho, como maior percentual no desequilíbrio esforço-recompensa e consequente estresse ocupacional (87,55%) entre as amostras, demonstram que a elevada pressão pelo tempo em razão da carga pesada de trabalho, inclusive com o prolongamento da jornada de trabalho após o encerramento do expediente diário no Poder Judiciário, tem caracterizado o incisivo esforço despendido pelos magistrados; como também se verifica que a recompensa, que abrange não apenas a remuneração ou o salário, como também a estima, as oportunidades de carreira, a segurança no emprego, a gestão participativa, dentre outros aspetos que impactam positivamente na saúde do trabalhador (Siegrist, 2012), não tem sido percebida de forma satisfatória entre os magistrados.

O mencionado desequilíbrio no modelo esforço-recompensa no ambiente judicial de trabalho, que perpassa pelo excesso de esforço e reconhecimento incompatível, pode ser mais bem compreendido na declaração a seguir proferida por juiz trabalhista em rede social

fechada²⁰ em tom de desabafo: “estresse, ambiente antidemocrático, falta de respeito com o primeiro grau²¹. Vivemos em ambiente de trabalho que se deteriora a cada dia. Eu não critico ninguém que queira sair”.

Nessa perspectiva insere-se o item da dimensão recompensa que trata do temor por mudanças indesejáveis no local de trabalho, que atinge 80% da amostra de servidores da Justiça do Trabalho, 73,3% dos juízes do trabalho e 57,1% dos procuradores do trabalho, o que demonstra que as relações laborais no ambiente judicial são marcadas fortemente pela hierarquia, à qual são submetidos principalmente os servidores, embora também ocorra, ainda que em menor amplitude, com juízes e procuradores, especialmente considerando que o Poder Judiciário é organizado a partir de uma estrutura piramidal, cuja grande massa de servidores está na base e, posteriormente, num nível superior da organização, são inseridos os magistrados e procuradores, que podem ir subindo em níveis da pirâmide organizacional conforme vão obtendo promoções na carreira. Entretanto, deve-se considerar também que mesmo os juízes e procuradores do trabalho têm sido impactados, respectivamente, por atos de gestão dos Tribunais e das Procuradorias do Trabalho, que progressivamente vêm implementando medidas de controle que, por conseguinte, têm restringido a autonomia dos magistrados e procuradores do trabalho.

No caso dos magistrados, essas medidas de controle e restrição da autonomia podem ser melhor percebidas nos seguintes depoimentos dos juízes do trabalho: “a pressão da Corregedoria é pela quantidade de processos, não fazendo a menor diferença a qualidade do serviço, gerando todo um conflito de relacionamento entre os juízes” (juiz substituto 4); “caso tenha alguma sentença atrasada, o sistema informa de imediato ao Corregedor, de modo que a gente fica o tempo todo vigiado e isso te dá preocupação, pois você se sente impotente por poder não dar conta do serviço, afetando a qualidade do serviço e a tranquilidade de decidir” (desembargador 2).

Esses aspectos relacionados ao esforço desempenhado nas atividades laborais no ambiente judicial de trabalho de forma abusiva, atrelado à recompensa incompatível e à

²⁰ Rede social na qual todos os participantes são juízes do trabalho, sendo obtido o expresso consentimento do autor na utilização do depoimento no presente estudo, sendo assegurado o seu anonimato do autor.

²¹ A expressão “primeiro grau” se refere à primeira instância de jurisdição na qual os juízes substitutos e juízes titulares de Vara praticam os atos judiciais.

elevação das medidas de controle, também já foi objeto de carta aberta elaborada pela juíza Hadja Rayanne Holanda de Alencar, Presidente da Associação dos Magistrados do Rio Grande do Norte, no Brasil, com o título “Magistratura: uma profissão em declínio?”, na qual, ao informar que nos últimos cinco anos 120 magistrados pediram exoneração, 328 solicitaram aposentadoria antecipada e vários candidatos aprovados sequer tomaram posse, afirma que:

o acúmulo de serviço propiciado pela litigiosidade excessiva, as cobranças funcionais cada dia mais severas (notadamente após a criação do CNJ), e a perda constante de prerrogativas funcionais parece estar lançando a magistratura em uma situação bastante grave de desestímulo. A perda da previdência integral, do Adicional por Tempo de Serviço, do direito à licença prêmio (...) são exemplos claros de que a carreira deixa de ser, dentre as carreiras de Estado, uma das mais atraentes. A recente decisão do Executivo de deixar de recompor as perdas salariais da remuneração da magistratura também exacerbou esse cenário (AMARN, 2013)

Prosseguindo na análise das dimensões do ERI-Q, verifica-se que a dimensão comprometimento excessivo, de acordo com o coeficiente de correlação de pearson, apresenta forte associação positiva nas amostras de servidores da Justiça do Trabalho ($p=0,668$), procuradores do trabalho ($p=0,681$) e juízes do trabalho ($p=0,664$) por apresentarem valor positivo entre 0,50 e 0,75 (Marôco, 2014), de modo que as variáveis esforço e comprometimento excessivo tendem a crescer de maneira uniforme, inclusive o modelo de regressão linear entre as variáveis comprometimento excessivo e a dimensão esforço é determinante para explicar, respetivamente, 44,6% (0,446) das situações em que se identifica o esforço na amostra dos servidores da Justiça do Trabalho; 46,4% (0,464) das situações em que se identifica o esforço na amostra de procuradores do trabalho; e 44,1% (0,441) das situações em que se identifica o esforço na amostra de juízes do trabalho.

A análise dos resultados das amostras na dimensão comprometimento excessivo também demonstram ser coerentes quando comparados com as dimensões esforço e recompensa, haja vista que também indicam que as atividades de trabalho no ambiente judicial estão vinculadas diretamente às severas responsabilidades atribuídas ao cargo, o que tem impulsionado os servidores da Justiça do Trabalho, procuradores do trabalho e juízes do trabalho a assumirem cada vez mais novas obrigações, proporcionando debilidades no equilíbrio do organismo do trabalhador ao comprometer o sono e os momentos de relaxamento dos trabalhadores.

Nesse sentido, dados sobre a dimensão do comprometimento excessivo revelam que: 80,1% de juízes sentem a pressão do trabalho mesmo quando estão no ambiente residencial, fato este que também ocorre com 79,6% dos procuradores do trabalho e 61,3% dos servidores do trabalho; 77% dos juízes do trabalho, 77,2% dos procuradores do trabalho e 57,3% dos servidores da Justiça do Trabalho informam que acordam pensando nos problemas do trabalho; e 78,1% dos juízes do trabalho, 60,5% dos procuradores do trabalho e 56,1% dos servidores da Justiça do Trabalho indicam que pessoas do convívio íntimo tem a percepção dos sacrifícios pessoais em prol do trabalho.

A gravidade das repercussões da dimensão comprometimento excessivo na saúde e no bem-estar do trabalhador inserem-se no contexto da nova sistemática de organização do trabalho judicial brasileiro adotado com a Resolução n. 70/2009 (CNJ, 2009), que impôs metas nacionais de tramitação processual de curto, médio e longo prazos para os órgãos judiciais, associadas aos indicadores de resultado, o que influenciam diretamente na cobrança por melhor performance dos trabalhadores, como também lançou os fundamentos institucionais para a adoção do processo judicial eletrônico (PJE) que, ao tornar o processo totalmente virtual, ampliou o ambiente judicial de trabalho para todo e qualquer lugar em que haja rede de internet (teletrabalho) e alargou o lapso temporal para prática dos atos processuais, que passam a ser realizados a qualquer horário do dia ou da noite.

No caso específico dos magistrados, a pesquisa qualitativa revelou que a dedicação ao trabalho tem provocado excessivo desgaste físico e mental e, por via de consequência, comprometimento do bem-estar e da qualidade de vida do magistrado, conforme pode ser verificado nos seguintes depoimentos: “eu não tenho como dissociar a minha atividade profissional da minha vida pessoal em razão dessa pressão constante em cima de você na hora de dormir, na hora de pensar em certas decisões” (juiz substituto 2); “eu gosto sempre de sair do trabalho e ter o prazer de ver a minha mesa limpa quando é possível, então, eu sou o tipo de juiz que gosta de terminar o dia com a tarefa completa, mas isso faz com que eu fique praticamente inutilizado para fazer qualquer outra coisa ao final do dia” (juiz titular 1); “tem a parte da ansiedade, pois você fica preocupado com o volume de trabalho e eu duvido que tenha um juiz que não sonhe com os processos, pois se tiver é um afortunado” (juiz titular 2); “houve dias em que tive a necessidade de tomar tranquilizantes de manhã, de tarde e de noite para poder enfrentar o trabalho” (juiz titular 4); “eu chego em casa com o mental

destruído e sem fome, de modo que eu prefiro deitar um pouco para desacelerar e só depois como alguma coisa, mas é um dia perdido, pois eu não consigo fazer mais nada, o mental já está esgotado e isso me causa irritação, por isso eu tomo uma medicação para manter o humor mais calmo, uma medicação que eu não deveria estar tomando e, mesmo com a medicação, às vezes ocorre de eu perder a paciência, de estourar” (juiz titular 3).

Os resultados do modelo desequilíbrio esforço-recompensa obtidos na presente investigação apresentam valores próximos ao de outras populações, como da área da saúde, onde o ERI-Q indica que o desequilíbrio na amostra de médicos e enfermeiros varia entre 47,4% e 49,5% (Li et al 2005; Gao et al., 2012), e na área da gestão educacional, na qual o inquérito ERI-Q indica que os diretores de centro escolares possuem nível de estresse ocupacional na ordem de 86,7% (Schreyer & Krause, 2016).

Procedendo também à análise comparativa com pesquisas na área do Poder Judiciário brasileiro²², a presente amostra dos magistrados trabalhistas, dentro da dinâmica organizacional da lógica empresarial inserida a partir da Resolução n. 70/2009 do CNJ (CNJ, 2009), apresenta níveis de estresse ocupacional superior quando comparada com o resultado da pesquisa que teve a participação de 75 magistrados trabalhistas brasileiros no ano de 2001, que indica que o nível de estresse ocupacional dos juízes foi na ordem 71% (Lipp et al., 2002).

Ainda na análise da organização do Poder Judiciário brasileiro baseada na Resolução n. 70/2009 do CNJ (CNJ, 2009), verifica-se que a elevação das metas ano após ano, em meio ao crescimento das demandas judiciais, exigem cada vez mais o comprometimento dos agentes públicos para a redução do quantitativo de processos, como, por exemplo, as Metas 1 e 2 / 2017²³, como também para cumprimento de resultados que não depende da atuação

²² Registra-se que o nível de comparação restringiu-se aos magistrados trabalhistas, pois as investigações sobre saúde dos trabalhadores no âmbito do Poder Judiciário são muito escassas, de modo que não foram encontradas outras pesquisas científicas para estabelecer esse tipo de análise.

²³ Meta 1/2017 para a Justiça do Trabalho – “Julgar o equivalente a 90% da quantidade de processos de conhecimento distribuídos no ano corrente, com redução proporcional, em cada tribunal, à redução do número de juízes e de servidores cujos cargos não foram repostos”. META 2 para a Justiça do Trabalho – “Julgar processos mais antigos: 90% dos processos distribuídos até 31/12/2015 no 1º e no 2º graus” (Metas Nacionais para 2017 aprovadas no 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário – disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/02/a2f4fc314db2ec5f39bb0615aba58b6a.pdf> - Acesso em: 26.04.2017).

dos agentes públicos e sim da manifestação da vontade das partes, como é o caso da Meta 3/2017²⁴, que estabelece progressivamente o aumento dos índices de conciliação.

Ressalta-se que a fixação de metas para solução dos processos por meio de sentença ou conciliação são passíveis de críticas, haja vista que a padronização excessiva das decisões para acelerar o julgamento tendem, na prática, a frustrar o alcance da decisão justa e equânime que efetivamente solucione a lide social, como também a busca excessiva pela conciliação dos processos pode disseminar soluções consensuais ‘forçadas’ que, na prática, podem gerar composições inadequadas da lide (Alves, 2014; Mansur, 2016).

É importante registrar que a gestão judicial baseada em políticas de metas e resultados já foi objeto de análise pela própria Organização das Nações Unidas (ONU), que, ao produzir material sobre a organização e conduta judicial, recomenda que a atividade do magistrado “não deve ser conduzida por razões de eficiência ou produtividade em detrimento de uma atuação apropriada de seu papel, que é chegar a uma decisão cuidadosamente considerada em cada caso, de acordo com a lei e o mérito do caso” (ONU, 2008, p. 58).

Nesse contexto, cabe ressaltar o depoimento do magistrado, que, ao criticar a sistemática das políticas de metas adotada pelo Poder Judiciário brasileiro, reconhece que seus reflexos são ainda mais perniciosos por possibilitarem a ocorrência de severas vicissitudes na prestação da tutela judicial. Nas palavras do magistrado: “Com as metas do CNJ, eu estou vendo nitidamente, eu não sou bobo, tem muito colega de 1º. Grau que está julgando os processos improcedentes²⁵ só para ser mais rápido o andamento processual. É assim, está acontecendo sim, pois se tiver que julgar procedente vai ter que desdobrar os pedidos em mais parágrafos. Para ter uma estatística melhor chega no ponto de se livrar do processo, de pinçar o processo para julgar improcedente, pragmaticamente se livrar do processo, ou seja, o processo virou uma burocracia para o juiz. Não sou contra o cara, eu até

²⁴ Meta 3/2017 para a Justiça do Trabalho – “Aumentar o índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 2 pontos Percentuais, excluindo-se da base de cálculo os processos com desistência e arquivamento, e com fixação de cláusula de barreira de 54%” (Metas Nacionais para 2017 aprovadas no 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário – disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/02/a2f4fc314db2ec5f39bb0615aba58b6a.pdf> - Acesso em: 26.04.2017).

entendo, pois acho que isso é um sistema de resistência. É a resistência natural que o trabalhador desenvolve. Eu só lamento, porque a pessoa chega nesse nível, quer dizer “as pessoas querem que eu trabalhe, vou trabalhar assim, mas vou me defender”. É triste isso, não tenho críticas aos colegas não, eu compreendo. Ao invés do trabalhador se identificar, ver no companheiro um colega, ele vê como um fiscal, um fiscaliza o outro e isso é o jogo. A magistratura está vivendo isso, mas não é só o juiz que está nessa situação, é uma coisa do mundo. O CNJ adotou as metas com o critério sensacional das empresas para profissionalizar o judiciário, ou seja, a dimensão humana da sentença foi para o espaço e os colegas que estão fazendo assim estão adotando a resistência natural” (desembargador 3).

Toda a sistemática da política de metas interfere decisivamente na carreira do magistrado, pois os critérios de promoção estão vinculados, dentre outros aspetos, ao quantitativo estatístico da tramitação processual sob sua responsabilidade, consoante a Resolução n. 106 do Conselho Nacional de Justiça, de 06 de abril de 2010 (CNJ, 2010), que, dentro da ótica da avaliação individualizada e do ranqueamento, estabelece que o volume de produção será mensurado pelo número de audiências, conciliações, decisões e sentenças proferidas, de acordo com o tempo médio de cada processo (art. 6, inciso II), de modo que “na avaliação da produtividade deverá ser considerada a média do número de sentenças e audiências em comparação com a produtividade média de juízes de unidades similares, utilizando-se, para tanto, dos institutos da mediana e do desvio padrão oriundos da ciência da estatística, privilegiando-se, em todos os casos, os magistrados cujo índice de conciliação seja proporcionalmente superior ao índice de sentenças proferidas dentro da mesma média” (parágrafo único, do art. 6º).

Sobre esse aspeto, cabe destacar as palavras de outros magistrados: “os magistrados se sentem pressionados pelo tempo em razão da carga de trabalho em decorrência do grande volume de processos, das responsabilidades, da pressão por prazos e hoje em dia pela cobrança, que é muito grande em razão das metas com a inserção da justiça no sistema de produção por números, de modo que inclusive a promoção dos magistrados infelizmente são feitas através de números estatísticos mal utilizados, pois não se observa a qualidade da prestação jurisdicional” (desembargador 2); “a tendência das metas é sempre ir sufocando

²⁵ Reconhecer como indevidos os pedidos do autor da ação.

mais, apertando mais o ‘nó da gravata’ e isso evidentemente não traz um bom resultado, traz insatisfação, a pessoa se sente manietada, se sente controlada e cada vez menos o magistrado tem autonomia na sua própria atividade” (juiz titular 2).

A partir da realidade do labor judicial revelada nas entrevistas dos magistrados, pode-se constatar que, para além da limitada amplitude que os dados estatísticos pretendem transparecer para avaliar o trabalho dos juízes, conforme estabelece a Resolução n. 106/2010 (CNJ, 2010), as atividades judiciais envolvem uma complexidade de atos cognitivos e técnicos, com a constante interação entre diferentes atores processuais, tais como advogados, partes e testemunhas, que emergem num grande volume de processos e absorvem a jornada diária do magistrado, consoante pode ser constatado no seguinte relato do magistrado: “na minha rotina de trabalho, a primeira coisa que eu gosto de fazer quando eu chego é despachar. Então, geralmente eu já oriento o meu diretor de secretaria a deixar os processos em cima da mesa, de modo que logo cedo com a mente refrescada eu posso visualizar e despachar os processos. Em seguida eu vou para a sala de audiências e é ali que eu acho que é a maior parte do meu tempo porque eu faço questão de estar com as partes, de ouvi-las historiando os fatos. Eu não me prendo só à leitura da petição inicial, pois, com o tempo, eu comecei a perceber que aquilo que está no processo, na verdade, pouco nos ajuda na solução conciliada da lide que é o que a gente busca. Quando eu ouço cada uma das partes nos relatos que elas fazem eu tenho a oportunidade de identificar a chamada lide sociológica, os elementos de verdade que estão levando àquele conflito. Isso me facilita a solução conciliada quando é possível. Quando não é, eu parto para a instrução e julgamento. Nessa tarefa, procuro ouvir com atenção e identificar qual é realmente a fonte do problema, às vezes é um aspeto sociológico, às vezes é um aspeto social, e isso realmente desgasta bastante. Tem aqueles casos que não é possível o acordo e nós vamos para uma instrução e geralmente ouvimos duas ou três testemunhas além das partes. Quando é possível, prolato a sentença em sessão, de modo que, em regra, entre 13h e 13h30 estou encerrando as audiências extremamente, digamos assim, exaurido mental e fisicamente. Em seguida almoço, geralmente em 30 a 40 minutos para poder retornar e aí eu faço a lavratura dos incidentes, das decisões interlocutórias e sentenças de embargos à execução e continuo minha atividade. À tarde, a gente tem uma queda de rendimento devido ao que nos puxou na sala de audiência. Eu não gosto de sair deixando pendências, eu gosto sempre de sair e ter o

prazer de ver a minha mesa limpa quando é possível, então, eu sou o tipo de juiz que gosto de terminar o meu dia com a tarefa completa e isso faz com que realmente o físico, emocionalmente e mentalmente na verdade ao final do dia fique praticamente inutilizado para fazer qualquer outra coisa” (juiz titular 1).

Ainda sobre a complexidade da atividade jurisdicional, as entrevistas dos magistrados trabalhistas destacaram aspectos paradoxais que variam entre as contantes interações humanas com possíveis embates na sala de audiência e a solidão do ato decisório, conforme pode ser verificado nos seguintes depoimentos: “na audiência você vê que o advogado está atuando para empurrar o processo. Você sabe que poderia resolver, mas não resolve porque a parte quer ganhar tempo e isso me incomoda muito” (juiz titular 5); “está cada vez mais difícil as pessoas ouvirem algo que não seja aquilo que elas querem ouvir e quando você chega para uma parte e você diz que está errado por causa daquilo ou disso, a pessoa não consegue ouvir e processar aquela informação por mais clara que esteja a situação e isso torna cada vez mais difícil essa tarefa da gente tentar buscar uma solução amigável hoje em dia nos processos” (juiz titular 2); “o que mais me desgasta é exatamente eu não ter um intervalo um pouco maior entre as audiências, por exemplo, eu acabei de ter uma instrução hoje um pouco mais pesada, que demandou mais atenção. No outro dia eu já tenho provavelmente outra do mesmo jeito, e no outro dia também. Então, a coisa pior para mim é fazer o julgamento dos processos, pois eu não tenho intervalo em que eu possa repousar um pouco a mente para julgar com mais qualidade” (juiz substituto 2); “o ato de julgar em si é solitário, embora às vezes a gente possa, em caso de dúvida ou de uma troca de experiência, conversar com outros magistrados sobre o assunto, mas a responsabilidade da decisão é sempre sua e é tomada de forma solitária” (juiz substituto 1).

Essa realidade desgastante da atividade judicial é agravada pelas políticas de metas e resultados adotada pelo CNJ a partir da Resolução n. 70/2009 do CNJ (CNJ, 2009), sendo refletido nos atos decisórios dos magistrados e no próprio relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, conforme pode-se verificar nos seguintes depoimentos: “temos uma organização que tem primado pelos números e pelo alcance de metas. Nesse contexto de cobrança muito pesada por números, por sentenciar, por prolatar despachos, tenho percebido que a quantidade tem vigorado em detrimento da qualidade. Isso não é bom, isso é péssimo. Nosso sistema de organização do trabalho tem influenciado até nas relações entre os colegas

que passaram a se ver como concorrentes, como adversários” (juiz titular 1); “Claro que a gente bota muita emoção e ideologia também, vida, sangue, paixão, por isso ver o juiz apenas como a “boca da lei” é um equívoco do século XVIII (...) Antes das metas os juízes eram mais quentes, mais apaixonados, eles sentiam mais o processo. As metas embruteceram, esfriaram as relações entre as pessoas no judiciário, não só juízes, mas também servidores, advogados e os próprios juízes se defendendo desse embrutecimento” (desembargador 3).

O trabalho no ambiente judicial, portanto, assumindo os contornos da competitividade e do individualismo que compõem a lógica organizacional capitalista, internaliza os principais riscos psicossociais das relações laborais contemporâneas, tais como: elevação da intensidade e do tempo de trabalho; aumento das exigências emocionais; restrição da autonomia do trabalhador; deterioração das relações sociais no ambiente laboral; desencadeamento de conflitos de valores (ética x produção); e precarização das condições e dos contratos de trabalho (Gollac & Bodier, 2011).

Nessa medida, o desempenho profissional insatisfatório pela não observância dos parâmetros organizacionais impostos pela cúpula do Poder Judiciário tendem a contribuir para que esses trabalhadores construam a sua identidade e a auto imagem marcada pela incompetência e pela incapacidade profissional, o que se constitui em grande possibilidade de comprometimento da saúde física e mental desses trabalhadores (Dejours, 2004; Sznclwar et al., 2011; Farah, 2016), ou seja, conforme já registrado anteriormente, tende a resultar num “sofrimento psíquico que se define nas síndromes de desorientação, de confusão, de perda da confiança em si e de perda da confiança nos outros, nas crises de identidade e nas depressões que podem levar até ao suicídio, principalmente quando um agente se vê forçado, contra a própria vontade, a participar de práticas que moralmente reprova” (Dejours, 2007a, p. 23).

Dentro dessa análise da espiral de conflitos fomentada pela pressão por desempenho e alcance de metas, Bruno Farah (2016) comenta que “é comum imaginar que – mesmo tendo já fracassado inúmeras vezes nessa busca de ser capaz de realizar a meta – ainda é possível tentar mais um pouco: ‘o fracasso é meu, fui eu que não tentei o suficiente, mas sou

capaz de conseguir'. É como se o sujeito não conseguisse se desligar de uma missão impossível" (p. 53).

Nessa perspectiva, verifica-se que o inquérito PHQ-9, considerando a utilização da nota de corte no escore 10 semelhantemente a outros estudos que identificaram a sensibilidade de 88% para diagnosticar a depressão maior (Kroenke 2001, Wittkamp et al. 2009), bem como considerando que a amostra de trabalhadores participantes se encontrava apta para desenvolver as atividades laborais, indicou que 24,6% dos procuradores do trabalho, 33,28% dos servidores da Justiça do Trabalho e 36% dos juizes do trabalho que se submeteram ao inquérito apresentaram transtorno depressivo maior, que varia de depressão moderada, depressão moderadamente severa e depressão grave, ressaltando-se que não há evidências de que as diferenças entre o gênero sejam estatisticamente significativas, consoante Teste t-Student aplicável para amostras independentes por apresentar p value superior a 0,05.

Os dados recolhidos nas entrevistas com os magistrados apontam para a existência de ocorrência de adoecimento mental diagnosticados como decorrentes das atividades profissionais ("eu fiz tratamento psiquiátrico durante um tempo, depois de um período em que eu passei por uma movimentação processual muito grande e eu cheguei a ser diagnosticado com burnout" (juiz substituto 1); "eu estava com um quadro de depressão e realmente eu até cheguei a não querer vir para a Justiça. Eu estava com uma certa ojeriza de vir para cá, eu cheguei a tomar uma medicação, mas me irritava, eu não queria vir, eu não sentia prazer, na verdade eu não sei nem muito bem como explicar realmente e um médico me atendeu na época" (juiz substituto 2); "o estado depressivo em razão do trabalho já foi mais presente na minha vida até dois anos atrás, mas eu continuo na terapia para conseguir controlar essa parte" (juiz substituto 4); "a minha psiquiatra já falou, ou você entra de licença ou eu vou te aposentar (...) nos últimos 5 anos tenho adoecido constantemente, tive um quadro de depressão. Agora há pouco tempo descobri uma psoríase e há uns 3 meses estava com uma suspeita de lúpus, doenças autoimunes em que o *start* é de natureza psicológica. Atualmente eu estou em tratamento pela depressão, tratamento pela psoríase e o lúpus foi afastado, mas foi um grande susto" (juiz titular 5).

A exposição do trabalhador aos riscos psicossociais contemporâneos eleva a possibilidade de desencadeamento de graves enfermidades físicas (Kivimaki et al. 2006; Habibi et al. 2015; Lee et al. 2015), que são relatadas pelos magistrados: “tive uma crise de coluna que eu precisei de 45 dias afastado e um dos médicos que me atendeu disse que já era um problema de longa data e que quando a gente não está bem, o corpo vai ter um escape” (juiz substituto 2); “hoje mesmo eu acordei com o pescoço travado e no PJE você fica sentado praticamente o tempo inteiro de frente para duas telas e você fica mexendo o pescoço o tempo inteiro para um lado e para o outro e isso não é coincidência, pois a partir daí que começou a agravar a cervicalgia que irradiou para toda a minha costa e para o ombro” (juiz titular 2); “em razão do trabalho eu tenho gastrite e tendinite” (juiz substituto 4); “hoje eu tenho problemas de obesidade, sou pré diabético e tenho pressão alta” (desembargador 1).

Todo esse contexto de demanda excessiva de trabalho e estresse laboral também tem gerado reflexos prejudiciais nos relacionamentos familiares, inclusive sendo o trabalho apontado pelos juízes, em suas entrevistas, como causa de dissolução de casamento e abandono de filhos e cônjuges, conforme se verifica nos seguintes depoimentos: “eu estou com sentenças atrasadas e eu estou sendo pressionado, ainda que não exista nenhum tipo de pedido formal. Obviamente que o meu final de semana, as minhas férias e o meu convívio familiar estão comprometidos” (juiz substituto 2); “eu me afastei da família, passei a não cuidar dos meus filhos como deveria. O meu marido se ressentia e dizia que eu não cuidava da família e que eu só queria saber do meu trabalho” (juiz substituto 3); “o trabalho integra uma parcela da minha história, da minha vida. Por trabalhar em outra localidade, eu passo a semana longe da minha família” (juiz titular 1); “o pai da minha filha é desembargador do trabalho e nós nos separamos, pois a gente trabalhava tanto que não tinha tempo de se dedicar um ao outro. Então, isso foi desgastando a relação de uma forma e depois entrou a questão da competição, quantos processos você faz, onde você está, qual é a sua rotina, porque os meus são melhores do que o seu e começou uma coisa muito doentia e isso foi desgastando muito, muito, muito e aí quando eu engravidei, já sabia que aquilo ia terminar, porque a gente já estava praticamente separado (...) mas mesmo assim o meu trabalho continua interferindo muito na minha vida pessoal, principalmente com a minha filha. Para você ter ideia, ela quer ser qualquer coisa menos juíza e eu tenho certeza que eu fui

importante demais para ela ter a negação total ao direito. Para ilustrar, teve um dia que eu não dei conta do serviço e fui trabalhar em casa e minha filha era mais nova, tinha uns 10 anos, postou assim no facebook ‘morrendo de fome e a minha mãe não pára de fazer sentença’ e aí uma amiga me ligou, perguntou se eu estava em casa e eu confirmei, então ela disse, ‘vai dar comida para a tua filha, ela está com fome’ e aí eu perguntei, ‘como você sabe disso?’ e ela disse ‘ela postou no facebook’. Que ponto que eu cheguei, vou saber que a minha filha está com fome pelo facebook” (juiz titular 5); “eu tenho três filhos, mas sobretudo o meu primeiro filho, o mais velho, eu quase não vi ele crescer por causa da dedicação ao trabalho e eu me arrependo um pouco de não ter dado a devida atenção ao meu primeiro filho, o segundo eu acho que já tentei remediar” (desembargador 2); “Essa carga de estresse reflete no meu convívio familiar, até a minha namorada está sofrendo, pois estou muito inflexível” (desembargador 3).

Passando a analisar os dados do Perfil de Saúde Nottingham (PSN) das amostras estudadas, verifica-se que os resultados reforçam os já encontrados nos outros inquéritos (ERI-Q e PHQ-9), de modo a indicarem associação entre as condições e organização do trabalho que são submetidos os profissionais no ambiente judicial e a ocorrência de debilidades na saúde e no bem-estar desses trabalhadores, como comprometimento do sono, desânimo, irritabilidade e cansaço excessivo.

Cabe destacar também que os resultados do PSN nas amostras de servidores da Justiça do Trabalho, juízes do trabalho e procuradores do trabalho indicam que os respectivos trabalhadores não apresentam queixas ou não manifestam “sinal de alerta” (Molinié, 2010, p. 70) sobre todas as situações elencadas no inquérito, ou seja, eles não se aproveitam deste momento para dizer que tudo está mal, embora, de fato, ocorra a sinalização de que há aspectos importantes da saúde que consideram que estão a ser prejudicados pelo trabalho.

Na Tabela 87, agrupam-se os 03 (três) principais itens do PSN por amostra das populações estudadas, na qual se associa a ocorrência de condições de trabalho percebidas como ocasionando degradação do estado de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Juízes do Trabalho	Procuradores do Trabalho	Servidores da Justiça do Trabalho
<ul style="list-style-type: none"> • “Estou desanimado/deprimido em razão do trabalho” (37,3%) 	<ul style="list-style-type: none"> • “Durmo mal à noite razão do trabalho” (30,7%) 	<ul style="list-style-type: none"> • “Fico cansado o tempo todo em razão do trabalho” (29,1%)
<ul style="list-style-type: none"> • “Durmo mal à noite em razão do trabalho” (37,6%) 	<ul style="list-style-type: none"> • “Perco a paciência facilmente em razão do trabalho” (36%), 	<ul style="list-style-type: none"> • “Perco a paciência facilmente em razão do trabalho” (29,2%)
<ul style="list-style-type: none"> • “Perco a paciência facilmente em razão do trabalho” (39,5%) 	<ul style="list-style-type: none"> • “Estou desanimado/deprimido razão do trabalho” (36,8%) 	<ul style="list-style-type: none"> • “Estou desanimado/deprimido em razão do trabalho” (39,8%),

Tabela 87 - Indicação dos três principais itens do PSN por amostra das populações estudadas que associa a degradação do estado de saúde e bem-estar às condições de trabalho.

Verifica-se na Tabela 85 que as amostras são coincidentes em pelo menos 02 (dois) dos 03 (três) principais itens do PSN em que há associação entre a sua ocorrência, as condições de trabalho e a degradação da saúde e bem-estar, ou seja, servidores, procuradores e juízes do trabalho reconhecem que “estão desanimado/deprimido em razão do trabalho” e “perdem a paciência facilmente em razão do trabalho”, o que demonstra certa uniformidade das repercussões negativas do ambiente judicial de trabalho nas três categorias profissionais distintas (servidores, procuradores e juízes).

Sobre “Dormir mal à noite em razão do trabalho”, apontado nos dados estatísticos do PSN, principalmente²⁶ por juízes do trabalho (39,5%) e procuradores do trabalho (30,7%), como um dos efeitos perniciosos do trabalho que mais se manifestam na vida dos profissionais que laboram no ambiente judicial, pode ser mais bem visualizado no cotidiano dos trabalhadores a partir dos seguintes depoimentos: “tem a parte da ansiedade, pois você fica preocupado com o volume de trabalho e eu duvido que tenha um juiz que não sonhe com os processos, pois se tiver é um afortunado” (juiz titular 2); “quando eu faço o voto pela noite e passo pela madrugada, isso aconteceu essa semana, eu não consigo mais dormir, eu fico ligado. Tenho problemas seríssimos para dormir, durmo mal” (desembargador 1); “você dorme pensando em processos, fica pensado em casos meses inteiros, isso mexe com a gente. No dia da sessão eu fico um caco, porque eu participo muito bem da sessão, mas eu fico morto em razão do esforço mental e a minha memória é muito estimulada, por isso que eu tenho insônia” (desembargador 3); “é um serviço muito exaustivo. Eu tive um processo há pouco tempo que teve grande repercussão, então eu gastei um bom tempo nesse processo solitariamente tentando encontrar uma solução para aquele tipo de situação e tinha dia que

eu dormia e, quando acordava, percebia que tinha trabalhado a noite inteira porque acordava com ideias e as ideias foram mudando, um dia era uma coisa, o outro dia era outra, até chegar uma conclusão num momento de tensão em que tive que apresentar para todo o Tribunal Pleno composto de 27 Ministros” (Ministro do TST).

Esse efeito invasivo do trabalho na privacidade do indivíduo, que inclusive pode afetar o próprio sono ou mesmo o sonho do trabalhador, é denominada por Dejours de “processo de corpopropriação do mundo e dos objetos técnicos” (2004, p. 5).

A “corporeopropriação” supõe que o sujeito seja habitado pelo sofrimento do trabalhar, da resistência e das esquivas do mundo ao seu poder e ao seu domínio. Para que se forme essa intimidade com a matéria e com os objetos técnicos, é preciso que o sujeito aceite ser habitado pelo trabalhar até nas suas insônias e nos seus sonhos (Dejours, 2004, p. 5).

O trabalho, por ultrapassar os limites do ambiente físico onde se desempenham as atividades profissionais, mobiliza a personalidade do indivíduo e, por via de consequência, repercute de forma contundente na vida pessoal do trabalhador.

O processo de “corporeopropriação” do mundo e dos objetos técnicos denominado por Dejours (2004, p. 5) pode ser melhor compreendido com o depoimento a seguir de um juiz do trabalho sobre os reflexos das experiências profissionais negativas na sua vida pessoal: “a gente traz para a vida familiar uma energia de correria, de pressão e quando você vê já está mandando no marido, na mãe, no pai, no filho como se estivesse na Vara. Tudo você decide muito rápido, então, eu trago esse ritmo do trabalho, a irritabilidade, a falta de paciência para a minha vida e acho que esse problema é global entre os magistrados” (juiz substituto 4).

Ressalta-se que o “estado patológico exige sempre um diálogo com aquele que vive a experiência de sofrimento e impotência” (Brito, 2017) e esse diálogo desenvolvido com os magistrados trabalhistas por meio das entrevistas demonstrou que, longe da adoção de um papel de passividade, juízes do trabalho têm tentado desenvolver medidas individuais que, ainda que não se apresentem como soluções definitivas, camuflam os constrangimentos propiciados pelo trabalho ou mesmo produzem uma nova visão da realidade desgastante do ambiente de trabalho, conforme se pode verificar nos seguintes depoimentos: “eu decidi me

²⁶ Entre os servidores da Justiça do Trabalho, 20% indicaram que dormem mal em razão do trabalho.

disciplinar, não levo mais processo para casa, só em último caso, mas o PJE hoje já começa a burlar um pouco essa regra que eu criei para me proteger, pois ao acessar a internet na minha casa, involuntariamente, eu acesso o PJE e passo a despachar” (juiz substituto 2); “Eu estabeleci umas metas de sentença e sou muito disciplinada para quando chegar naquela data as sentenças estejam prontas. Não tenho mais a menor ansiedade em ter que entrar a semana com todas as sentenças feitas. Eu estou aprendendo, isso não é coisa de muito tempo, é recente, eu estou aprendendo a lidar com prazo (...) faço terapia, acho que não vou ter alta nunca mais, pois para exercer a magistratura precisa de um suporte psicológico” (juiz substituto 4); “eu tenho um procedimento com a minha diretora e a partir de determinado horário ela não passa mais processos, porque se ela continuar passando eu, na minha casa, ao acessar a internet, vou abrir o PJE e querer resolver os processos” (juiz titular 2).

Resgatar a dimensão ativa, autônoma e solidária do trabalhador na sociedade contemporânea para que os indivíduos, sem medidas evasivas ou subterfúgios, possam se posicionar, de forma clara e transparente, sobre os seus limites profissionais, de modo a assegurarem não apenas qualidade de vida para o trabalhador, como também qualidade no serviço a ser realizado parece, ser um grande desafio e uma necessidade preeminente.

Nesse particular, verifica-se que a estratégia desenvolvida por este magistrado (“juiz substituto 4”) que, reconhecendo como primordial assumir os seus limites “sem culpas”, exerce o controle dos prazos e das decisões a serem produzidas a partir da dinâmica de contínuo aprendizado e com o respectivo apoio de supervisão psicológica, constitui-se em importante estratégia de regulação individual (Dejours, 2007b).

Não se pode deixar de destacar também que, em meio aos impactos negativos dos riscos psicossociais do trabalho na saúde e no bem-estar dos trabalhadores que desempenham suas atividades profissionais no ambiente judicial, verificou-se na pesquisa qualitativa que os magistrados demonstram que o prazer e a satisfação da atividade jurisdicional têm permeado e conduzido o dia a dia desses trabalhadores. Nas palavras dos magistrados: “eu gosto de estar na sala de audiência, daquele contato de tentar resolver a lide jurídica e às vezes até mesmo a sociologia também. Eu tenho um orgulho muito grande quando eu consigo diminuir a mágoa das partes, embora a gente esteja mais para resolver a lide jurídica” (juiz substituto 1); “Eu sou feliz na magistratura, muito feliz. Eu me realizo

todos os dias na magistratura quando eu faço audiência” (juiz substituto 4); “o que me dá muito prazer realmente é esse trabalho para além do processo, o prolongamento do processo, pois são ações sociais que decorrem de indenizações coletivas na região decorrentes do combate ao trabalho escravo e degradante, de modo que ao ver o resultado do trabalho, isso nos proporciona uma satisfação pessoal muito grande” (juiz titular 4); “eu me considero vocacionado. Se eu parasse para pensar e me perguntasse o que eu seria se não fosse juíza do trabalho, eu responderia nada, pois eu não consigo me ver fazendo outra coisa. Eu gosto do que faço, faço com prazer” (juiz titular 5); “quando você faz uma coisa que gosta, você quer sempre mais. Eu sempre me habituei a trabalhar e dormir após as 2h da manhã” (desembargador 2); “na magistratura me dá prazer analisar os processos, redigir os acórdãos, participar das sessões, enfim me dá prazer tudo que está ligado a magistratura” (Ministro do TST).

Ao caminhar para a finalização da etapa de discussão dos resultados apresentados na presente investigação, especialmente cotejando os resultados da pesquisa com as questões de investigação atinentes aos principais fatores psicossociais de risco e organização do trabalho no ambiente judicial de trabalho, bem como os impactos na saúde resultantes da exposição, verifica-se que há indicação de que os servidores públicos da Justiça do Trabalho, procuradores e magistrados que integraram a amostra em estudo possuem debilidade nos níveis de saúde e bem-estar, com fortes evidências de que a precarização das condições de trabalho inseridas pela Resolução n. 70/2009 do CNJ (CNJ, 2009), que introduziu a gestão empresarial no Poder Judiciário brasileiro (Alves 2014) e intensificou a internalização dos principais riscos psicossociais no ambiente judicial, tem desencadeado a generalização da concorrência e o comprometimento das relações interpessoais entre os trabalhadores que, em última análise, tende a proporcionar maior quantidade de processos judiciais solucionados, ainda que em detrimento da qualidade do serviço e da saúde dos trabalhadores envolvidos na atividade jurisdicional (Dejours 2007a).

7. CONCLUSÕES

“Ao desaparecer a descontração, perde-se o ‘dom da escuta’ e desaparece a ‘comunidade capaz de escutar’. Esta comunidade está nos antípodas da nossa sociedade ativa. O ‘dom da escuta’ assenta precisamente na capacidade de prestar uma atenção profunda e contemplativa, capacidade vedada ao ego hiperativo dos nossos dias” (Han, 2014).

O presente estudo, ao se propor analisar a organização e as condições de trabalho no Poder Judiciário trabalhista brasileiro e a possível associação entre os fatores psicossociais relacionados com o ambiente laboral e a saúde, foi estruturado a partir de pressupostos teóricos que nos revelaram que o comprometimento da salubridade no ambiente judicial de trabalho é gestacionado a partir do enredo das grandes desigualdades sociais, no qual os agentes públicos, que englobam servidores, magistrados e procuradores do trabalho, são marcados pelo estigma de serem privilegiados pelo Estado e responsáveis pela ineficiência e morosidade dos órgãos judiciais (Pizzinato et al., 2014; Cunha, Blank & Boing, 2009), por isso não nos surpreende a declaração de um dos magistrados que, em tom de desabafo, afirmou: “cada dia a sociedade nos cobra mais. O porteiro do prédio onde resido, por exemplo, um dia me falou ‘o senhor está de férias de novo doutor?’ e eu respondi, ‘como assim, qual foi a última vez que eu tirei férias?’ e ele falou ‘outro dia o senhor estava de férias’. Então, é assim, todo mundo está olhando para a gente e às vezes a gente incorpora isso, ‘poxa eu estou de férias de novo!’ e até se sente mal por estar de férias” (juiz titular 5).

Vinculado ao cenário de comprometimento da identidade profissional em face da desvalorização social, formatou-se o discurso de modernização judicial e se implementou a Reforma do Judiciário no Brasil com modificações legislativas, inserção de novas tecnologias, especialmente com implantação do processo judicial eletrônico (PJE), e adoção de novas práticas de gestão reguladas pela Resolução n. 70/2009, do CNJ (CNJ, 2009), que priorizam a elevação do volume cumulativo de tarefas e da sobrecarga de trabalho, como também privilegiam a quantidade de julgados em detrimento da qualidade e evidenciam a restrição de autonomia dos profissionais envolvidos nas atividades (Andrade, 2011; Antloga et al., 2013; Fernandes & Ferreira, 2015).

A adoção dos princípios da eficiência operacional, da gestão de pessoas e do planejamento estratégico pelo Judiciário brasileiro a partir da edição da Resolução n. 70, do CNJ (CNJ, 2009), que trouxe, segundo alguns autores, no seu bojo a exacerbação da competitividade e do individualismo (Alves, 2014), tem sido reconhecida pela magistratura brasileira como “um programa de domesticação do judiciário de tornar as decisões judiciais como mercadorias dentro de um plano de racionalização produtiva, sem a participação ou o debate com os magistrados. Olhando para o modelo das empresas que procura o menor custo possível com o maior esforço da capacidade humana, estamos colaborando para definitivamente criar um estado de ambiência laboral profundamente doente entre juízes e servidores” (desembargador 1).

Na prática, a inserção da “lógica empresarial” no Poder Judiciário possui como finalidade: a eficiência operacional mediante a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos com a consequente redução dos custos operacionais (art. 1º, alínea “a”, da Resolução n. 70, de 18 de março de 2009) ; o alinhamento estratégico em todas as unidades do Judiciário com o fomento da interação e troca de experiências entre Tribunais nos planos nacional e internacional (1º., alínea “d”, da Resolução n. 70, de 18 de março de 2009); a gestão de pessoas mediante o desenvolvimento do conhecimento, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores, inclusive motivando e comprometendo magistrados e servidores com a execução da estratégia (1º., alínea “f”, da Resolução n. 70, de 18 de março de 2009); a fixação de indicadores de resultados para cada objetivo estratégico, como também de metas de curto, médio e longo prazo, associadas aos indicadores de resultado (art. 2º., da Resolução n. 70, de 18 de março de 2009).

As críticas à gestão empresarial do Poder Judiciário ecoam em diversos países, como em Portugal, na qual o presidente do Supremo Tribunal de Justiça em Portugal, juiz António Silva Henriques Gaspar, ao criticar a implementação da lógica empresarial no Judiciário Português, declara que “os ‘conceitos nómadas’ como a eficiência, eficácia e produtividade, se forem considerados numa lógica empresarial de onde são importados, não são prestáveis para a definição dos princípios que devem enquadrar as práticas na administração da Justiça (...) Não podemos esquecer que a justiça introduz distância e tempo; impõe o tempo necessário para a reflexão e para a ponderação em sociedades tomadas pela tirania da urgência e pelo turbilhão de emoções” (Oliveira, 2015).

No Brasil, os resultados da investigação demonstram que a lógica empresarial do judiciário é pernicioso já na sua implementação, pois as metas e os indicadores de resultados são fixadas pela cúpula do Poder Judiciário Brasileiro sem divulgação prévia ou debates das propostas entre a comunidade de trabalhadores atingida diretamente com a sua adoção, ou seja, são fixadas pelo CNJ a partir de um círculo restrito dos presidentes de Tribunais sem a possibilidade de encaminhamento de sugestões ou propostas por servidores, procuradores e magistrados que não integram a direção do Poder (Mansur, 2016).

Sobre essa sistemática da política de imposição de metas, magistrados trabalhistas comentam que: “a política de metas vem de cima para baixo e acaba sendo uma política que não é a melhor política, pois nós não podemos pensar o Judiciário pautado em metas, na quantidade de sentenças e sim na qualidade das decisões” (juiz substituto 1); “nunca fui ouvida para dizer o que eu achava ou pensava sobre as metas ou mesmo quais os critérios de fixação. Na verdade, as metas partiram de cima para baixa, fizeram um pacote comum para todo tipo de juiz” (juiz titular 5).

Dentro do conjunto de medidas organizacionais do Judiciário brasileiro, cabe destacar também que a intensificação da utilização das novas tecnologias, em especial o processo judicial eletrônico (PJE), ao possibilitar rastreamento e controle individual das atividades e da dinâmica de cada trabalhador, seja este magistrado, procurador ou servidor, permite não apenas a quantificação numérica da produção, como também propicia a comparação dos resultados, a generalização da concorrência entre os trabalhadores e, por conseguinte, comprometimento das relações interpessoais, o que, em última análise, poderá proporcionar que maior quantidade de processos judiciais sejam solucionados em detrimento da qualidade do serviço e da saúde dos trabalhadores envolvidos na atividade jurisdicional (Dejours 2007a).

Frente a essa difícil realidade, verifica-se que os magistrados, ao identificarem as vicissitudes da organização de trabalho a que estão sendo submetidos, veem a deterioração das relações interpessoais, o comprometimento da qualidade da prestação jurisdicional e a intensificação da concorrência entre os seus pares no ambiente judicial de trabalho, inclusive com a ocorrência de prática de assédio organizacional pelos próprios Tribunais e da incisiva violação do Código de Ética da Magistratura, que estabelece: “Art. 3º A atividade judicial

deve desenvolver-se de modo a garantir e fomentar a dignidade da pessoa humana, objetivando assegurar e promover a solidariedade e a justiça na relação entre as pessoas”.

Nesse sentido, destacam-se os seguintes depoimentos: “estamos passando de um modelo em que a gente era um juiz artesanal, para se tornar um juiz que eu não sei qual denominação aplicar, mas que seria esse juiz cumpridor de metas, que faz sentenças em lotes e não é mais aquele juiz que se debruça sobre o processo, que analisa com calma os autos. O volume de trabalho só aumenta e a gente acha que o problema é o colega de trabalho. A gente está olhando o outro como um adversário, perdemos o espírito de solidariedade e a gente não olha para o real problema, o problema é a forma como o trabalho está se organizando” (juiz substituto 3); “alguns tribunais chegam a fazer uma tabela de produção com ranking entre as Varas que estão cumprindo a meta, de modo que aquilo que estamos condenando como assédio, os tribunais estão praticando. Não resta dúvida que a qualidade está caindo muito, não só no meu trabalho, mas no trabalho de todos, pois hoje nos queremos resolver o processo e não o conflito, quero me livrar do processo ... opa mais um que me livreí, cumpri a meta!” (juiz titular 5); “um assédio institucional infelizmente ... eu crítico essa política de organização da magistratura, na qual os números se sobrepõem ao valor da qualidade das decisões” (juiz substituto 1).

Observa-se, portanto, que a inserção da gestão empresarial no Poder Judiciário e a consequente intensificação da precarização das condições laborais têm refletido decisivamente na saúde e no bem-estar dos trabalhadores que desempenham suas atividades profissionais no ambiente judicial.

Os inquéritos que elegemos para realizar a abordagem quantitativa, ERI-Q, PHQ-9 e PSN, bem como a sistemática adotada na realização da pesquisa qualitativa mediante entrevistas semiestruturadas, apresentaram resultados que, em face da internalização dos riscos psicossociais contemporâneas no ambiente judicial de trabalho, principalmente pela assunção da lógica de gestão empresarial que exacerba a competitividade, o individualismo, as exigências emocionais, a intensidade, a sobrecarga e a precarização das condições de trabalho, permitiu-nos concluir que os agentes públicos têm vivenciado elevado estresse ocupacional, severas debilidades na saúde física e mental, e deterioração dos relacionamentos familiares e sociais.

Partindo para as linhas finais deste estudo, destaca-se que, ao proceder à análise dos fatores psicossociais de risco e das formas de organização laboral no ambiente judicial de trabalho, bem como dos respetivos impactos na saúde que são percebidos resultantes desta exposição, foram fixados como contributo desta investigação a identificação dos principais problemas e constrangimentos no ambiente judicial de trabalho sintetizados na tabela 88:

Síntese dos principais problemas e constrangimentos identificados no ambiente judicial de trabalho	
Organização do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • O modelo de gestão autoritária baseada na imposição pelo órgão de cúpula do Poder Judiciário, o CNJ, de metas nacionais de tramitação processual de curto, médio e longo prazo para os órgãos judiciais, associadas aos indicadores de resultado e ao rastreamento das atividades para avaliação individualizada, de modo a privilegiar a quantidade do trabalho em detrimento da qualidade da prestação jurisdicional.
Implementação de Novas Tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> • A implementação de tecnologias, como o PJE, tem proporcionado a ampliação do ambiente judicial de trabalho para todo e qualquer lugar em que haja rede de internet, como também o alargamento do horário de trabalho, de modo que a prática dos atos processuais passem a ser realizados a qualquer horário do dia ou da noite; • A adoção do teletrabalho e de horários flexíveis que melhor se adaptam à necessidade individual de cada trabalhador ocasionou o surgimento de “ilhas de trabalho” que, ao fragilizar os vínculos interpessoais e profissionais, como também transferir os custos de manutenção de escritórios em suas residências, passaram a dificultar o desenvolvimento de atos criativos em prol da prestação jurisdicional.
Relações sociais	<ul style="list-style-type: none"> • Os relacionamentos sociais no ambiente de trabalho têm se deteriorado em face da intensificação da concorrência entre os trabalhadores, precarizando os vínculos de solidariedade e proporcionam um ambiente de trabalho doente.
Saúde e bem-estar	<ul style="list-style-type: none"> • As condições de trabalho impostas aos profissionais que laboram no ambiente judicial têm proporcionado severos desgastes, ocasionando não apenas prejuízos à qualidade de vida e ao bem-estar, como também efetivos e abrangentes comprometimentos da saúde.
Ordem Familiar	<ul style="list-style-type: none"> • A família dos profissionais da área judicial trabalhista no Brasil tem sido severamente impactada pelos distúrbios decorrentes das perniciosas condições de trabalho.

Tabela 88 – *Quadro síntese dos principais problemas percebido no ambiente judicial de trabalho.*

Outro contributo deste trabalho situa-se no âmbito metodológico, mais especificamente na utilização harmoniosa de diferentes instrumentos, técnicas e abordagens

na esfera quantitativa e qualitativa, de modo a ampliar a visão dos riscos psicossociais presentes e, por conseguinte, possibilitar melhor análise do ambiente judicial de trabalho.

Um segundo contributo ainda de ordem metodológica refere-se à realização de sessões de devolução dos dados (quantitativos e qualitativos) que, ao permitirem que fossem vertidas na análise as percepções dos magistrados, aflorou, por meio do debate coletivo, o reconhecimento da necessidade de reestruturação da organização do ambiente de trabalho judicial a partir da implementação de gestão democrática e participativa dos trabalhadores na construção das diretrizes de trabalho que observem as peculiaridades do trabalho judicial como imperativo para a construção de um modelo que compatibilize a tutela jurisdicional justa e a qualidade de vida de magistrados, procuradores e servidores públicos.

Com base nas entrevistas individuais e nos debates realizados nas sessões coletivas com juízes do trabalho, apresenta-se também como contributo da presente investigação a consolidação das principais sugestões de intervenção no ambiente judicial de trabalho:

Quadro consolidado com as principais sugestões de intervenção no ambiente judicial de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> Fomento de espaços democráticos de comunicação e decisão que fortaleçam a participação no processo de gestão e assegurem o desenvolvimento de vínculos de solidariedade entre os agentes públicos.
<ul style="list-style-type: none"> Criação de grupo de estudo que produza projeto de lei que regulamente os riscos psicossociais no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, como forma de assegurar a adoção de medidas preventivas e a aplicação de sanções em caso de violação do direito à saúde do trabalhador e à dignidade humana.
<ul style="list-style-type: none"> Abolir toda e qualquer forma de avaliação individualizada ou tabela de ranking dos profissionais que desempenham suas atividades no ambiente judicial, devendo as metas serem substituídas por diretrizes regionalizadas e gerais que contemplaria objetivos gerais do órgão e apenas poderia ser utilizada como parâmetro após ampla discussão e aprovação dos trabalhadores do órgão envolvidos.
<ul style="list-style-type: none"> Facultar supervisão psicológica custeada pelos Tribunais a todos os trabalhadores do Poder Judiciário que entender necessitar do acompanhamento em face das condições de trabalho.
<ul style="list-style-type: none"> Adoção de Programa de Prevenção dos Riscos Psicossociais pelos Tribunais como forma de implementar de medidas preventivas, como também de eliminar e/ou dirimir monitorar a ocorrência dos riscos psicossociais.
<ul style="list-style-type: none"> Adoção de programas que incentivem a interação entre os trabalhadores do órgão judicial e os familiares, de modo a reforçar os laços sociais e proporcionar apoio da família quando do enfrentamento de desafios profissionais.
<ul style="list-style-type: none"> Incentivar a prática de esportes entre todos os trabalhadores do órgão social, de modo a propiciar melhor qualidade de vida.

Tabela 89 – Quadro consolidado com as principais sugestões de intervenção no ambiente judicial de trabalho.

Em meio às sessões de devoluções dos dados, observamos que as entrevistas individuais e as sessões coletivas revelaram muito mais do que sorrisos contidos, lágrimas insistentes, perda da capacidade de sonhar ou dúvidas sobre o momento presente que podem comprometer o futuro próximo em meio à sensação de momentâneo alívio por poder expressar a insatisfação vivenciada, revelaram o sofrimento de trabalhadores num ambiente judicial de trabalho adoecido pela gestão autoritária e hierarquizada do Poder Judiciário brasileiro que, baseada na imposição da política de metas e resultados, quantifica a produção, compara os resultados, generaliza a concorrência, estabelece ranking, enfraquece as relações intersociais e compromete a rede de solidariedade do grupo, de modo a criar não apenas o círculo vicioso do sofrimento que tende a se tornar patogênico, como também desenvolve severos entraves e situações de constrangimento que minam a confiança e a cooperação, de modo a enfraquecer discussões e ações coletivas que podem contribuir para a transformação da organização do trabalho.

O reconhecimento dessa realidade doentia do ambiente laboral é o primeiro passo para fomento da gestão democrática e solidária baseada na efetiva participação dos trabalhadores, a qual deve ser seguida pela construção de espaços de escuta coletiva que, ao viabilizarem a oportunidade de expressão da subjetividade por cada trabalhador, possibilitem a participação de magistrados, procuradores e servidores na elaboração de modelo que busque compatibilizar a qualidade da prestação da tutela jurisdicional e com o bem-estar no ambiente judicial de trabalho, sabendo que, mesmo com a construção coletiva da gestão do trabalho, o sofrimento prosseguirá presente nas relações sociolaborais em razão de persistir o confronto da subjetividade do trabalhador com a organização do trabalho e os imprevistos presentes no ambiente laboral (Molinier, 2013), porém, nessa perspectiva, o sofrimento tende a não ser patogênico e sim criativo por ensejar o prazer na atividade profissional ao propiciar o desenvolvimento de soluções que vão moldando a própria identidade trabalhador com a aquisição de novas habilidades e competências (Dejours, 2010).

Percebe-se, portanto, que o foco e o protagonismo na construção do ambiente judicial de trabalho saudável, seguro e equilibrado perpassam pela valorização dos sujeitos

que integram e dão vida ao Poder Judiciário brasileiro a partir do estabelecimento de espaços democráticos de comunicação e decisão que fortaleçam a participação no processo de gestão e assegurem o desenvolvimento de vínculos de solidariedade entre os agentes públicos.

Ressalta-se que na análise do ambiente de trabalho deve-se ponderar o conjunto de fatores psicossociais a partir da realidade concreta vivenciada pelos trabalhadores, sejam estes elementos prejudiciais à saúde ou colaboradores com o maior prazer na atividade laboral, e, nesse aspecto, verifica-se que a restrição da pesquisa qualitativa à amostra dos magistrados em face das dificuldades de entrevistar servidores da Justiça do Trabalho e procuradores do trabalho, pelos fatos já expostos anteriormente, constitui-se numa limitação da presente investigação, à medida que as entrevistas apenas de juízes do trabalho permitiram obter um conhecimento sobre as atividades dos magistrados muito distinto daquelas que têm desenvolvido servidores e procuradores do trabalho, de modo que, como trabalho futuro, propõem-se o prosseguimento da investigação mediante a realização da abordagem qualitativa nas amostras de servidores da Justiça do Trabalho e procuradores do trabalho.

Registra-se também que as entrevistas com os servidores da Justiça do Trabalho e os procuradores do trabalho poderiam talvez encontrar propostas de intervenção mais ajustadas e direcionadas à realidade laboral destes profissionais.

Por último, destaca-se que o presente estudo se constitui não apenas como mecanismo de fomento progressivo do debate da comunidade que integra a Justiça do Trabalho no Brasil acerca dos prejuízos que o ambiente de trabalho adoecido ocasiona à saúde, aos relacionamentos familiares e sociais daqueles que laboram nos órgãos judiciais, o que afeta, por via de consequência, a própria qualidade da tutela judicial, como também se revela no primeiro passo para a intervenção por impulsionar, com base no lastro dos resultados apresentados, a conscientização dos agentes públicos sobre a necessária gestão democrática e solidária da organização do trabalho a partir da criação dos espaços de escuta coletiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACT. (2016). *Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015/2020*. Disponível em: <https://www.ugt.pt/downloadcomunicados?comunicado=1578&file=b99a4d188e273533df47f8e373ccf019ad70561f>.
- Almeida Neto, A. (2005). *Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana*. Revista dos Tribunais: São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez.
- AMARN (2013). *A carreira na magistratura ainda é atrativa?*. Associação dos Magistrados do Rio Grande do Norte – AMAR. Disponível em: http://www.amarn.com.br/files/publicacao/publicacao_244.pdf.
- Amaral G. et al. (2007). *Prevalência de transtorno depressivo maior em centro de referência no tratamento de hipertensão arterial*. Rev Psiquiatr RS. 2007;29(2):161-8.
- ANAJUSTRA. (2016). *Tabela de remuneração conforme projeto do Poder Judiciário*. Disponível em: <https://www.anajustra.org.br/noticia/10870/4/Confira-tabela-de-remuneracao-conforme-projeto-do-Judiciario>.
- Andrade, P. (2011). *Sentimento de (In)justiça na Justiça: fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário*. Dissertação de Mestrado. Brasília: Universidade de Brasília.
- Antloga, C. S. et al (2013). *Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro*. Ciência & Saúde Coletiva, v. 19, n. 12, p. 4787, 2014. ISSN 1413-8123.
- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. 3ª. ed. São Paulo: Bomtempo.
- Araújo, C. (2003). *Sofrimento físico, psíquico e moral no sector do calçado em Portugal. Contributos para uma psicodinâmica do trabalho*. Tese de Doutorado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Universidade do Porto.
- Araújo Junior, F. (2013). *Doença Ocupacional e Acidente de Trabalho*. 2ª. ed. São Paulo: LTr.
- Araújo Junior, F.; SANTOS, M.; VAZ, M. (2015). *Systematic review: the impact of the relationship between psychosocial factors and musculoskeletal disorders at work environment*. In: *1st. Doctoral Congress in Engineering - The role of PhDs in society: Contributions and Integration*, 2015, Porto, Portugal.
- Arendt, H. (2007). *A Condição Humana*. 10ª. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

- Assunção, A. & Almeida, I. (2003). *Doenças osteomusculares relacionadas com o trabalho: membro superior e pescoço*. In *Patologia do Trabalho*. Organizador: René Mendes. 2ed. São Paulo: Atheneu.
- Athayde, M. & Brito, J. (2009). *Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização*. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(3), 587-597. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300012>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Scahufeli, W. B. (2003). *The socially induced burnout model*. In S. P. Shokov (Ed.), *Advances in psychology research*: Vol. 25. 13–30. New York: Nova Science Publishers.
- Barasuol, E. (2004). *Burnout docente no trabalho com a inclusão de alunos com necessidades educacionais especiais*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul.
- Barcellos, A. (2008). *A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais: O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana*. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. 1ª ed. São Paulo: Edições 70.
- Baruki, L. (2015). *Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo*. 1ª ed. São Paulo: LTr.
- Bendassolli, P. (2009). *Psicologia e Trabalho. Apropriação e Significados*. 1ª ed. São Paulo: Cengage Learning.
- Bernard, B. (1997). *Musculoskeletal disorders and workplace factors: A critical review of epidemiologic evidence for work related musculoskeletal disorders of the neck, upper extremity and low back*. Cincinnati: NIOSH. Disponível em: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/97-141/pdfs/97-141.pdf>
- Bonde, J. (2008). *Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence*. *Occup Environ Med*. Jul;65(7):438-45. doi: 10.1136/oem.2007.038430. Epub 2008 Apr 16.
- Bongers, P. et al. (1993). *Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease*. *Scand J Work Environ Health*. Oct;19(5):297-312.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*. 3 (2). pp. 77-101. ISSN 1478-0887.
- Brisson, C, Blanchette, C, Guimont, C, et al. (1998). *Reliability and validity of the French version of the 18-item Karasek Job Content Questionnaire*. *Work Stress*. 12:4, 322-336, DOI: 10.1080/02678379808256870.

- Brito, J. (2017). *Saúde – uma relação com o meio e os modos de vida*. *Laboreal*, 13(1), 100-103. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117jb>.
- Brasil. (1937). *CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (DE 10 DE NOVEMBRO DE 1937)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm.
- Brasil. (2015). *Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n. 62/2015*. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/121359>.
- Bugajska, J. et al. (2013). *Psychological factor at work and musculoskeletal disorders: a one year prospective study*. *Rheumatol Int*, 33: 2975-2983. Published online 2013 Aug 11. doi: 10.1007/s00296-013-2843-8
- Gaja, G. & Adinolfi, A. (2014). *Introduzione al Diritto dell'Unione Europea*. Bari: Editoti Laterza.
- Câmara, P., Guerra, P., & Rodrigues, J. (1997). *Humanator, Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*, Publicações Dom Quixote.
- Canotilho, J. (2002). *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 5ª. ed. Coimbra: Almedina.
- Cameron, I., Crawford, J., Lawton, K., Reid, I. (2008). *Psychometric comparison of PHQ-9 and HADS for measuring depression severity in primary care*. *Br J Gen Pract*. Jan;58(546):32-6
- Campos, J. M., Campos, J. L., Pereira, A. (2014). *Manual de Direito Europeu*. 7ª. ed. Coimbra: Coimbra Editora.
- Carneiro, P. & Arezes, P. (2014). *Lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho (LMERT) no contexto dos riscos psicossociais*. In *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho*. Organizadores: Hernâni Veloso Neto, João Areosa e Pedro Arezes. Edição Civeri Publishing. Coleção RICOT – Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho.
- Castel, R. (1998). *As Metamorfoses da Questão Social. Uma Crônica do Salário*. Tradução de Iraci D. Poleti. 3a. ed. Petrópolis: Editora Vozes.
- Castro, T., Abs, D. & Sarriera, J. (2011). *Análise de Conteúdo em Pesquisas de Psicologia. Psicologia Ciência e Profissão*. Vol.31 no.4 Brasília. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000400011>.
- Centers for Disease Control and Prevention. (2013). *Work-Related Musculoskeletal Disorders (WMSD) Prevention*. USA Government. Disponível em: <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-resources/workplace-health/musculoskeletal-disorders.html>.

- CGJT. (2015). *ATO n. 01, de 12 de junho de 2015, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/64030>.
- Chen, W.Q., Yu, I.T. & Wong, T.W. (2005). *Impact of occupational stress and other psychosocial factors on musculoskeletal pain among Chinese offshore oil installation workers*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Apr; 62(4):251-6.
- Cheng, Y., Luh, W., Guo, Y. (2003). *Reliability and Validity of the Chinese Version of the Job Content Questionnaire (C-JCQ) in Taiwanese Workers*. *International Journal of Behavioral Medicine*. 10(1):15–30. doi: 10.1207/S15327558IJBM1001_02.
- Cherniss, C., Egnatios, E., & Wacker, S. (1976). *Job stress and career development in new public professionals*. *Professional Psychology*. 7(4), 428-436. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.7.4.428>.
- Chiavegato Filho, Luiz Gonzaga, & Pereira Jr., Alfredo. (2004). *LER/DORT: multifatorialidade etiológica e modelos explicativos*. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*. 8(14), 149-162. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-32832004000100009>.
- Chor, D., Werneck, G., Faerstein, E., Alves, M., Rotenberg, L. (2008). *The Brazilian version of the effort-reward imbalance questionnaire to assess job stress*. *Cad Saude Publica*. 24(1):219-24. DOI:10.1590/ S0102-311X2008000100021.
- Churmantaeva, S.; Nabieva, G.; Sagitov, I.; Allakaeva, R. & Podrez, Z. (1995). *Evaluation of health state of stone masons*. *Meditcina Truda i Promyshlennaya Ekologiya*. 12, 17–20.
- Cintra, A., Grinover, A., e Dinamarco, C. (1995). *Teoria Geral do Processo*. 11ª ed. São Paulo: Malheiros.
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- CNJ. (2009). *Resolução n. 70, de 18 de março de 2009, do Conselho Nacional de Justiça*. Conselho Nacional de Justiça, Brasília. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=118>.
- CNJ. (2010). *Resolução n. 106, de 06 de abril de 2010, do Conselho Nacional de Justiça*. Conselho Nacional de Justiça, Brasília. Disponível em: http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs_cnj/resolucao/rescnj_106.pdf.
- CNJ. (2015a). *Justiça em números 2015: ano-base 2014*. Conselho Nacional de Justiça, Brasília. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>.
- CNJ. (2015b). *Relatório da Anual da Ouvidoria do Conselho Nacional de Justiça de 2015*. Conselho Nacional de Justiça, Brasília. Disponível em:

- <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/01/3dace97f28af49542ad11fbb4ce0c4b8.pdf>.
- CNJ. (2016). *Justiça em números 2016: ano-base 2015*. Conselho Nacional de Justiça, Brasília. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoess/pj-justica-em-numeros>.
- CNMP. (2015). *Ministério Público - um retrato*. Dados de 2014, ano 2015, volume IV. Conselho Nacional do Ministério Público, Brasília. Disponível em: http://www.cnmp.mp.br/portal/images/ANUARIO_UM_RETRATO_9_de_setembro_de_2014.pdf.
- Cooper, C.L., & Cartwright, S. (1994). *Healthy mind, healthy organisation: A proactive approach to occupational stress*. *Human Relations*. Vol 47, Issue 4, pp. 455 - 471. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>.
- Costa, L. (2015). *Cuidar do trabalho de quem trabalha para cuidar: O menos visível do trabalho e sua repercussão na Saúde dos fisioterapeutas*. Tese de Doutorado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Universidade do Porto.
- Costa, L. & Santos, M. (2013). *Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos*. *International Journal on Working Conditions*. Porto: RICOT - Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho, nº 5, p. 39-58, ISSN: 2182-9535.
- Costa, W. (1999). *Dano Moral nas Relações Laborais*. 1ª ed. Curitiba: Juruá.
- Creswell, J. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed.
- CSJT. (2012). *Resolução n. 109 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)*, de 29 de junho de 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/25000>.
- CSJT. (2014). *Descrições das atribuições e requisitos para ingresso nos cargos efetivos dos quadros de pessoal dos Tribunais Regionais do Trabalho. Anexo 3 - ATO CSJT.GP.SG.CGPEs Nº 318/2014*. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=e4478039-fabf-4508-b641-917971422bbf&groupId=955023.
- CSJT. (2015). *Resolução n. 155 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)*, de 23 de outubro de 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/71289>.
- Cunha, J. B., Blank, V. L. G., & Boing, A. F. (2009). *Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos*. *Revista Brasileira de Epidemiologia*. vol.12, n.2, pp.226-236. ISSN 1980-5497. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-790X2009000200012>.

- Dalazen, J. (1994). *Ação civil pública trabalhista*. Revista do TST, Brasília, 63, 96-107.
- DALMORO, G. & VERDI, J. (1999). *Estresse e Trabalho*. Volume VI. Organizado por Sebastião Ivone Vieira. Curitiba: Gênese.
- Dejours, C. (1992). *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. São Paulo: Cortez, Oboré.
- Dejours, C. (2001). *Le mal-vivre ensemble. Sciences économiques et sociales en Île-de-France à Versailles*. 7, 3-09. Disponível em: <http://www.ac-versailles.fr/pedagogi/ses/vieses/hodebas/dejours16-01-01.htm>.
- Dejours, C. (2004). *Subjetividade, trabalho e ação. Production*. 14(3), 27-34. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>.
- Dejours, C. (2007a). *A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*. Organizadores: Ana Magnólia Mendes; Suzana Canez da Cruz Lima e Emílio Peres Facas. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2007b). *A carga psíquica do trabalho*. In *Psicodinâmica do Trabalho, contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Organizadores: Ana Magnólia Mendes; Suzana Canez da Cruz Lima e Emílio Peres Facas. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2010). *Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho?*. Revista *Cult*. Disponível em: <http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/reencantar-o-trabalho/>.
- Dejours, C. & Bègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?*. Brasília: Paralelo 15.
- Delgado, G. & Delgado, M. (2011). *Justiça do trabalho: 70 anos de justiça social*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Vol. 77, n. 2 (abr./jun. 2011).
- Derriennic, F., Touranchet, A. & Volkoff, S. (1996). *Age, travail, santé*. Paris: INSERM.
- Dinamarco, C. (2002). *Instituições de Direito Processual Civil*. Volume I. 3ª. ed. São Paulo: Editora Malheiros.
- Doppler, F. (2007). *Trabalho e saúde*. In *Ergonomia*. Pierre Falzon Editor. Editora Blucher.
- DSM-IV-TR. (2000). *American Psychiatric Association Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. 4th Ed. Washington DC: American Psychiatric Association.
- Eells, T. & Showalter, D. (1994). *Work-related stress in American trial judges*. *Bulletin American Academy of Psychiatry Law*. 22 (1), 71-83. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/7662/dec0b73f092bbf7cb351da4887f7614d082b.pdf>.

EU-OSHA. (2002). *Stress relacionado com o trabalho*. Facts-22 PT. Disponível em: http://dnpst.eu/uploads/factsheets/Factsheet_22_-_Stresse_relacionado_com_o_trabalho.pdf.

EU-OSHA. (2007). *Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho (SST)*. Facts-74 PT. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/74> website.

EU-OSHA. (2010). *OSH in figures: Work-related musculoskeletal disorders in the EU — Facts and figures*. European Agency for Safety and Health at Work. ISBN 978-92-9191-261-2. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/reports/TERO09009ENC/view>.

Eurofound and EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Publications Office of the European Union, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. ISBN 978-92-897-1218-7. Disponível em: <file:///C:/Users/trt8/Downloads/Report%20co-branded%20EUROFOUND%20and%20EU-OSHA.pdf>

European Comission. (1999). *Guidance on work-related stress*. Luxembourg: European Comission. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/legislation/guidelines/guidance-on-work-related-stress>.

European Comission. (2004). ACORDO-QUADRO SOBRE STRESS NO TRABALHO. Acordo assinado em 8 de Outubro de 2004, em Bruxelas, entre a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e as Associações Patronais Europeias. Bruxelas: European Comission. Disponível em: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/PT/COM-2017-12-F1-PT-MAIN-PART-1.PDF>.

European Comission. (2007). ACORDO-QUADRO SOBRE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO. Acordo assinado em 8 de novembro de 2007, em Bruxelas, entre a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e as Associações Patronais Europeias. Bruxelas: European Comission. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=PT>.

European Agency for Safety and Health at Work. (2008). *Work-related musculoskeletal disorders: prevention report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communitie. ISBN 978-92-9191-162-2. Disponível em: file:///C:/Users/trt8/Downloads/en_TE8107132ENC.pdf.

Farah, B. (2016a). *Da depressão ao assédio organizacional: efeitos humanos do poder paradoxal nas empresas pós-disciplinar*. In *Assédio moral e organizacional. Novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas*. Organizador: Bruno Farah. São Paulo: LTr.

Farah, B. (2016). *A depressão no ambiente de trabalho: prevenção e gestão de pessoas. Um estudo sobre as empresas contemporâneas a luz do Judiciário Federal*. São Paulo: LTr.

- Fernandes, L. & Ferreira, M. (2015). *Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro*. Psicologia USP, 26(2), 296-306. Epub 00 de 2015. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/0103-656420130011>.
- Fiorillo, C. (2012). *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 13ª ed. São Paulo: Editora Saraiva.
- Fonseca, R. & Carlotto, M. (2011). *Saúde mental e afastamento do trabalho em servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul*. Psicologia e Pesquisa. Vol.5, no.2, dez/11. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472011000200004.
- Franco, T., Druck, G. & Seligmann-Silva, E. (2010). *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Vol.35 no.122 São Paulo July/Dec. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006.
- French, J., Caplan, R. & Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Head of Ergonomics Branch, Institute of Occupational Medicine Stanhope Bretby, Burton-on-Trent, U.S.A. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(83\)90060-0](https://doi.org/10.1016/0022-3999(83)90060-0)
- Galindo, A. (2005). *Balanced Scorecard como sistema de alinhamento e controle estratégico da gestão*. In: *II Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia– SEGeT– ADEB* - Resende-RJ. Disponível em: <http://www.ceap.br/artigos/ART27082009162935.pdf>.
- Gao, Y., Pan, B., Sun, W., Wu, H., Wang, J. & Wang L. (2012). *Anxiety symptoms among Chinese nurses and the associated factors: a cross sectional study*. BMC Psychiatry. 12:141. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/1471-244X-12-141>.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Tradução Ivo Storniolo. Aparecida, São Paulo: Ideias & Letras.
- Gerr F., Fethke N., Anton D., Merlino L., Rosecrance J., Marcus M., et al (2014). *A prospective study of musculoskeletal outcomes among manufacturing workers: II. Effects of psychosocial stress and work organization factors*. Human factors. Feb; 56(1):178-90. PubMed PMID: 24669552.
- Giglio, W. (1997). *Direito Processual do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: Saraiva.
- Gomes, J. M. V. (2013). *O Acidente de Trabalho: Acidente In Itinere e a sua descaracterização*. 1ª ed. Coimbra: Coimbra Editora
- Gonçalves, S. (2014). *Stress e bem-estar no trabalho*. Coordenação: Sónia P. Gonçalves. Lisboa: Pactor, Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação.

Guedes, M. (2003). *Terror Psicológico no Trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr.

Gollac, M. & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser (Relatório do Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail)*. Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail. Disponível em: <http://www.college-riesquespsychosociauxtravail.fr/rapport-final,fr,8,59.cfm.pdf>.

Habibi, E., Poorabadian, S., & Shakerian, M. (2015). *Job strain (demands and control model) as a predictor of cardiovascular risk factors among petrochemical personnel*. *Journal of Education and Health Promotion*. 4, 16. doi:10.4103/2277-9531.154034.

Han, B. (2014). *A Sociedade do Cansaço*. Relógio D'Água Editores, Lisboa.

Harvey, S., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. et al. (2017). *Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems*. *Occup. Environ. Med.* Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>.

Heuvel, S. (2014). *Psychosocial risk factors for musculoskeletal disorders (MSDs)*. Disponível em: <http://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:tudelft.nl:uuid%3Acd1be76d-c913-46af-b848-040572da2fe8>.

Hirigoyen, M. (2002). *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress*. *Am Psychol*. Mar;44(3):513-24. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2648906>.

Holmstrom, E.; Moritz, U. & Engholm, G. (1995). *Musculoskeletal disorders in construction workers*. *Occupational medicine*. Apr-Jun;10(2):295-312. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7667742>.

HSE. (2000). *Management of Health and Safety at Work. Management of Health and Safety at Work Regulations*. Approved Code of Practice and guidance (L21) (Second Edition). HSE Books. ISBN 0 7176 2488 9.

HSE. (2014). *Health and Safety Executive. Stress-related and Psychological Disorders*. In Great Britain.

HSE. (2014b). *Health and Safety Executive. Musculoskeletal Disorders*. In Great Britain.

Hunt, S., McEwen, J., & McKenna, S. (1985). *Measuring health status: a new tool for clinicians and epidemiologists*. *The Journal of the Royal College of General Practitioners*. 35(273), 185–188.

- IBGE. (2013). *Pesquisa Nacional de Saúde - PNS 2013: percepção do estado de saúde, estilos de vida e doenças crônicas*. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/PNS/2013/pns2013.pdf>.
- Johnson, J. (1986). *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in sweden*. PhD Dissertation, Johns Hopkins University.
- Johnson, J. & Hall, E. (1988). *Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of Swedish working population*. *Am J Public Health*. October; 78(10): 1336–1342. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434/>.
- Kasl, S. (1996). *The influence of the work environment on cardiovascular health: A historical, conceptual, and methodological perspective*. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1(1), Jan 42-56. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9547033>.
- Karasek Jr., R. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design*. *Administrative Science Quarterly*. 24:285–308. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/2392498?seq=1#page_scan_tab_contents.
- Karasek, R. (2011). *Demand/Control Model: a Social, Emotional, and Physiological Approach to Stress Risk and Active Behaviour*. In *Theories of Job Stress*, Hurrell, Jr., Joseph J., Levi, Lennart, Murphy, Lawrence R., Sauter, Steven L., Editor, *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*, Jeanne Mager Stellman, Editor-in-Chief. International Labor Organization. Geneva, Switzerland.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karnas, G. & Salengros, P. (1986). *L'analyse du travail trente ans après Ombredane et Faverge*. In R. Patesson. *L'Homme et l'écran*. Aspects de l'ergonomie en informatique (p.331-340). Disponível em: <http://journals.openedition.org/pistes/5122>.
- Kawakami, N. & Fujigaki, Y. (1996). *Reliability and validity of the Japanese version of Job Content Questionnaire: replication and extension in computer company employees*. *Ind Health*. 1996;34(4):295-306.
- Kim, M., Kim, K., Ryoo, J., & Yoo, S. (2013). *Relationship between Occupational Stress and Work-related Musculoskeletal Disorders in Korean Male Firefighters*. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 25, 9. doi:10.1186/2052-4374-25-9.
- Kivimaki, M., Viortanen, M., Elovainio, M., Louvonen, A., Vaananen, A., & Vahtera, J. (2006). *Work stress in the etiology of coronary heart disease: A meta-analysis*. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*. 32, 431-432.

- Kroenke, K., Spitzer, R., Williams, J. (2001). *The PHQ-9: validity of a brief depression severity measure. J Gen Intern Med.* 2001;16(9):606-13.
- Kumar, S. (2001). *Theories of musculoskeletal injury causation. Ergonomics.* 44:1, 17-47, DOI: 10.1080/00140130120716.
- Lacey, R., Lewis, M. & Sim, J. (2007). *Piecework, musculoskeletal pain and the impact of workplace psychosocial factors. Occup. Med. (Lond)* 57(6), 430-437.
- Lacomblez, M. & Vézina, N. (2008). *Karasek. Laboreal.* Volume IV, nº 2, pp. 114-117.
- Lee, J., Lee, H., & Cho, J. (2015). A study on the relationship between stress and fatigue and the musculoskeletal symptoms experienced by Korean radiation workers. *Journal of physical therapy science*, 27(2), 427.
- Leite, C. (2001). *A legitimação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses individuais homogêneos.* Brasília: Revista do TST, 67, 69-77.
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2003). *Work Organization and Stress: systematic Problem approaches for employers, manager and trade union representatives.* Geneva, Switzerland: WHO Publications, ISBN 9241590475.
- Leka, S. & Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview.* Geneva, Switzerland: WHO Publications, ISBN 978924150027 2.
- Leplat, J. (2004). *L'analyse psychologique du travail. Revue européenne de psychologie appliquée.* 54, 2, 101-108. Disponível em: http://www.guillaumegronier.com/2014_psychologietravail/resources/Leplat_2004.pdf.
- Li, J., Yang, W., Cheng, Y., Siegrist, J. & Cho, S. (2005). *Effort-reward imbalance at work and job dissatisfaction in Chinese healthcare workers: a validation study.* In *Arch. Occup. Environ. Health.* Apr;78(3):198-204. Epub 2005 Mar 15.
- Lipp, M. & Tanganelli, M. (2002). *Stress e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres. Psicologia: Reflexão e Crítica.* 15(3), 537-548. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722002000300008>.
- Macías-Robles, M., Fernández-López, J., Hernández-Mejía, R., Cueto-Espinar, A., Rancaño, I., Siegrist, J. (2003). *Measuring psychosocial stress at work in Spanish hospital's personnel. Psychometric properties of the Spanish version of Effort-Reward Imbalance model. Med Clin (Barc).* 120(17):652-7.
- Madero, J. & Alvarez, A. (2012). *Riesgos Psicosociales. Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos técnico-sanitarios y lugares, sectores y colectivos singulares.* Espanha: Thomson Reuters, 2012.

- Mansur, J. (2016). *Metas de produtividade no Poder Judiciário: entre o aprimoramento da gestão e a potencialização dos riscos de assédio moral no trabalho*. In *Assédio moral e organizacional. Novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas*. Organizador: Bruno Farah. São Paulo: LTr.
- Manzini, E. (1990). *A entrevista na pesquisa social*. In *Didática*. São Paulo, v. 26/27, p. 149-158. 1990/1991.
- Marchante, L. & Garrido, M. (2012). *Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Primera versión*. Instituto de Salud Pública de Chile. Disponível em: http://www.ispch.cl/sites/default/files/instrumento_de_evaluacion_de_medidas_para_la_prevencion_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo.pdf.
- Marôco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. 6ª ed. Pêro Pinheiro: ReportNumber. ISBN 9789899676.
- Martinez, W. (2001). *Comentários à Lei Básica da Previdência Social*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2001.
- Marx, K. (1996). *O Capital. Crítica da Economia Política. Livro Primeiro: O Processo de Produção do Capital*. Tomo 2 (Capítulos XIII a XXV). Coordenação e revisão de Paul Singer. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis*. In G. S. Sanders and J. Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness* (pp. 227-251). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). *JOB BURNOUT*. *Annu. Rev. Psychol.* 52:397–422. Disponível em: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>.
- Mehrdad, R., Dennerlein, J. T., Haghighat, M. and Aminian, O. (2010). *Association between psychosocial factors and musculoskeletal symptoms among Iranian nurses*. *Am. J. Ind. Med.* 53: 1032–1039. doi: 10.1002/ajim.20869.
- Melo, R. (2002). *Inquérito civil – Poder investigatório do Ministério Público do Trabalho*. In *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, III, n. 9, maio 2002. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4358.
- Melamed, S. (2009). *Burnout and risk of regional musculoskeletal pain: A prospective study of apparently healthy employed adults*. *Stress and Health*. 25, 313–321. Doi: 10.1002/smi.1265.
- Mendes, A. (1995). *Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours*. *Psicol. cienc. prof.* Vol.15, n.1-3, pp.34-38. ISSN 1414-9893. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>.

- Mendes, R. & Waissmann, W. (2003). *Aspectos Históricos da Patologia do Trabalho. Patologia do Trabalho*. Organizado por René Mendes. v. I, 2ª ed. São Paulo: Atheneu.
- Meurs, J. & Perrewé, P. (2011). *Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress*. *Journal of Management*.37(4), 1043-1068. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206310387303>.
- Minayo, M. (2014). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec Editora.
- Miranda, J. (2010). *A Dignidade da Pessoa Humana e a Unidade Valorativa do Sistema dos Direitos Fundamentais*. *Revista Justitia do Ministério Público do Estado de São Paulo*: São Paulo, 67 (201), jan./dez. 2010.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. (2009). *The PRISMA Group. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement*. *PLoS Med* 6(6): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097.
- Molinier, P. (2013). *Uma introdução à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Molinié, A-F. (2010). *Queixa*. *Laboreal*, 6, (1), 69–71. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822349;8739:54;62>.
- Moorman, R. (1991). *Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?* *J Appl Psychol*. 76:845–855.
- Moraes, A. (2008). *Direito Constitucional*. 23ª ed. São Paulo: Atlas.
- Morel, R. (2006). *Magistrados do trabalho no Brasil: entre a tradição e a mudança*. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/reh/article/view/2253>.
- Nascimento, A. (1999). *A Defesa Processual do Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: Revista LTr, ano 63, maio/99.
- Niedhammer, I., Siegrist, J., Landre, M., Goldberg, M., Leclerc, A. (2000). *Psychometric properties of the French version of the Effort-Reward Imbalance model*. *Rev Epidemiol Sante Publique*. 48(5):419-37.
- Nieto Navarro, F. (2011). *Las Políticas y Normas en Materia de Seguridad y Salud de la UE*. In *Manual de Derecho Social de la Unión Europea*. Coordinador: COSTA REYES, Antonio. Madrid: J M Project.
- NIOSH. (1999). *Stress at work*. U.S. Department of Health and Human Services. Public Health Service Centers for Disease Control and Prevention National Institute for Occupational Safety and Health. DHHS (NIOSH). Publication No. 99–101.

- OIT. (2013). *A prevenção das doenças ocupacionais*. Tradução em língua portuguesa: ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho. ISBN 9789898076847. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf
- OIT. (2016). *World Employment and Social Outlook – Trends 2016*. ISBN 9789221296331. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf.
- Oliveira, S. (2010). *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 3ª ed. São Paulo: LTr.
- Oliveira, M. (2015). *Presidente do Supremo insiste que tribunais não podem funcionar numa “lógica empresarial”*, Público, Portugal. Disponível em: <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/presidente-do-supremo-insiste-que-tribunais-nao-podem-funcionar-numa-logica-empresarial-1713566>.
- ONU. (2008). *Comentários aos Princípios de Bangalore de Conduta Judicial / Escritório Contra Drogas e Crime (Unodc)*. Tradução de Marlon da Silva Malha, Ariane Emílio Kloth. Brasília: Conselho da Justiça Federal.
- Osório F., Mendes A., Crippa J., Loureiro S. (2009). *Study of the Discriminative Validity of the PHQ-9 and PHQ-2 in a Sample of Brazilian Women in the Context of Primary Health Care. Perspectives in Psychiatric Care*. 2009;45:216-227.
- Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T., & Consoli, S. (2002). *Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms longitudinal results from the GAZEL Study. The British Journal of Psychiatry*. 181(2), 111-117.
- Paulos, C. (2009). *Risco Psicossociais no Trabalho*. Lisboa: Verlag Dashöfer Edições Profissionais.
- Perales, A., Chue, H., Padilla, A. & Barahona, L. (2011). *Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. Rev. Perú. med. exp. salud publica*. Vol.28, n.4, pp. 581-588. ISSN 1726-4634.
- Pereira, A. (2002). *Burnout: O Processo de Adoecer pelo Trabalho*. In *Burnout: Quando o Trabalho Ameaça o Bem-Estar do Trabalhador*. Organizado por Ana Maria T. Benevides Pereira. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Peterson, M., Wilson J. (2002). The Culture-Work-Health model and work stress. *Am J Health Behav*. 2002 Jan-Feb;26(1):16-24.
- Pizzinato, A., Carlotto, M. S., Cé, J. P., & Conceição, I. K. D. (2014). *Significados do trabalho e qualidade de vida percebida em trabalhadores do judiciário. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*. 7(2), 188-198.

- Pliho, D. (1996). *Desequilíbrios mundiais e instabilidade financeira (a responsabilidade das políticas liberais: um ponto de vista keynesiano)*. *Economia e Sociedade*. Campinas, v.7, p. 85-127, dez.
- Queirós, C., Gonçalves, S. & Marques, A. (2014). *Burnout: da conceptualização à gestão em contexto laboral*. In *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho*. Organizadores: Hernâni Veloso Neto, João Areosa e Pedro Arezes. Edição Civeri Publishing. Coleção RICOT – Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho.
- Quintas, P. (2014). *Manual de direito da segurança e saúde no trabalho*. 3ª. ed. Coimbra: Almedina.
- Rafael, M. & Lima, R. (2014). *Stress profissional: conceptualizações, causas, consequências e medida*. In *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho*. Organizadores: Hernâni Veloso Neto, João Areosa e Pedro Arezes. Edição Civeri Publishing. Coleção RICOT – Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho.
- Ramazzini, Bernardino. (2000). *As Doenças dos Trabalhadores*. Tradutor Raimundo Estrela. São Paulo: Fundacentro.
- Rodrigues da Silva, R. (2009). *Uma análise da pressão no trabalho, da liberdade e do apoio social entre servidores de um tribunal*. *Cad. psicol. soc. trab.* v.12 n.1 São Paulo jun. 2009.
- Rodriguez, A. (2000). *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª. ed. São Paulo: LTr.
- Rosen, G. (1994). *Uma história da saúde pública*. 1ª. ed. São Paulo: Hucitec.
- Rouxinol, M. S. (2008). *A obrigação de segurança e saúde do empregador*. 1ª ed. Coimbra: Coimbra Editora.
- Roxo, M. (2011). *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho. Da prescrição do seguro à definição do desempenho, uma transição na regulação*. 1ª. ed. Coimbra: Almedina.
- Saad, J. (1988). *Ministério Público do Trabalho. Revista de Informação Legislativa*. V. 25, n. 97, p. 85-102, jan./mar. 1988.
- Salanova, M. (2009a). *Hacia una psicología de la salud ocupacional más positiva*. In *Psicología de la salud ocupacional*. Directora: Marisa Salanova. Madrid: Editorial Síntese.
- Salanova, M. (2009b). *Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 58.
- Santos, I. et al. (2013). *Sensibilidade e especificidade do Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) entre adultos da população geral*. *Cad. Saúde Pública*. Vol.29, n.8, pp.1533-1543. ISSN 0102311X. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00144612>.

- Sarlet, I. (2008). *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 1ª. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado.
- Sarmiento, D. (2003). *A Ponderação de Interesses na Constituição Federal*. 1ª. ed., 3ª Tiragem, Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris.
- Schaufeli, W., & Greenglass, E. (2001). *Introduction to special issue on burnout and health. Psychology and Health*. 16, 501–510.
- Schnall, P., Landsbergis, P., Baker, D. (1994). *Job strain and cardiovascular disease. Annual Review of Public Health*. v. 15, p. 381-411.
- Schneider, S. & Susi, P. (1994). *Ergonomics and construction: a review of potential hazards in new construction. American Industrial Hygiene Association Journal*. 55, pp. 635–649.
- Schreyer, I. & Krause, M. (2016). *Pedagogical staff in children's day care centres in Germany – links between working conditions, job satisfaction, commitment and work-related stress. Early Years*. DOI: 10.1080/09575146.2015.1115390. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09575146.2015.1115390?journalCode=ceye20>.
- Seligmann-Silva, E., Druck, G. & Franco, T. (2010). *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Vol. 35. N. 122. São Paulo: July/Dec.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. 1ª. ed. São Paulo: Cortez.
- Sennett, R. (2012). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 1ª. ed. Rio de Janeiro: BestBolso.
- Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. J Occup Health Psychol*. January; 1(1): 27–41.
- Siegrist, J., Starke D., Chandola T., Godin I., Marmot M., Niedhammer I., Peter R. (2004). *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. Soc Sci Med*. Apr;58(8):1483-99.
- Siegrist, J. (2008). *Effort–reward imbalance and health in a globalized economy. SJWEH Suppl*. 2008;(6):163–168.
- Siegrist, J. (2012). *Effort-Reward Imbalance at Work – Theory, Measurement and Evidence*. Department of Medical Sociology, University Düsseldorf, Germany.
- Silva, J. (2010). *Direito Ambiental Constitucional*. 8ª. ed. São Paulo: Malheiros.

- Silva, L., & Barreto, S. (2010). *Adaptação transcultural para o português brasileiro da escala effort-reward imbalance: um estudo com trabalhadores de banco*. *Revista Panamericana de Salud Pública*. 27(1), 32-36.
- Silva Pereira, L. (2011). *A trajetória da Justiça do Trabalho*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*: Vol. 77, n. 2 (abr./jun. 2011).
- Smith, D. R., Wei, N., Zhang, Y. J., & Wang, R. S. (2006). *Musculoskeletal complaints and psychosocial risk factors among physicians in mainland China*. *International journal of industrial ergonomics*. 36(6), 599-603.
- Smith, D., Leggat, P. and Speare, R. (2009). *Musculoskeletal disorders and psychosocial risk factors among veterinarians in Queensland, Australia*. *Australian Veterinary Journal*. 87: 260–265. Disponível em: <http://dx.doi: 10.1111/j.1751-0813.2009.00435.x>.
- Solidaki, E., Chatzi, L., Bitsios, P., Markatzi, I., Plana, E., Castro, F., Palmer, K., Coggon, D., Kogevinas, M. (2010). *Work related and psychological determinants of multi-site musculoskeletal pain*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 36(1), 54–61.
- Spitzer, R., Kroenke, K., Williams, J. (1999). *Validation and utility of a self-report version of PRIMEMD - The PHQ primary care study*. *JAMA*. 1999;282:1737-1744.
- Stacciarini, J. & Tróccoli, B. (2002). *Estresse Ocupacional*. In *Trabalho em Transição, Saúde em Risco*. Organizado por Ana Magnólia Mendes, Lívia de Oliveira Borges e Mário César Ferreira. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Steenstra, I., Verbeek, J., Heymans, M., Bongers, P. (2005). *Prognostic factors for duration of sick leave in patients sick listed with acute low back pain: a systematic review of the literature*. *Occup Environ Med*. Dec;62(12):851-60.
- Strong, Jr., & Edward K. (1914). *Fatigue, work and inhibition*. *Psychological Bulletin*. 11(11), 412-417. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1037/h0072737>
- Szilagyi, A., & Holland, W. (1980). *Changes in social density: Relationships with functional interaction and perceptions of job characteristics, role stress, and work satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*. 65(1), 28-33. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.28>.
- Sznclwar, L.; Uchida, S. & Lancman, S. (2011). *A subjetividade no trabalho em questão*. *Tempo Social*, 23(1), 11-30. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a02>.
- Tamayo, M. & Tróccoli, B. (2002). *Burnout no Trabalho*. In *Trabalho em Transição, Saúde em Risco*. Organizado por Ana Magnólia Mendes, Lívia de Oliveira Borges e Mário César Ferreira. Brasília: Editora Universidade de Brasília.

- Theodoro Junior, H. (2016). *Curso de Direito Processual Civil*. Volume 1. 57 edição. Rio de Janeiro: Forense.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., et al. (2015). *A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms*. *BMC Public Health*. 2015;15:1. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>.
- Torres, G. (1992). *Compendio de Derecho Laboral*. 3ª. ed. actualizada y ampliada. Buenos Aires: Heliasta S.R. L., 1992.
- Tsai, F. & Chan, C. (2010). *Occupational stress and burnout of judges and procurators*. In *Arch Occup Environ Health*. Feb;83(2):133-42. doi: 10.1007/s00420-009-0454-1.
- Tsutsumi, A., Ishitake, T., Peter, R., Siegrist, J., Matoba, T. (2001). *The Japanese version of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire: a study in dental technicians*. *Work Stress*. 2001;15(1):86-96.
- Tsutsumi, A. et al. (2002). *Responsiveness of measures in the effort-reward imbalance questionnaire to organizational changes: a validation study*. *Journal of Psychosomatic Research*. V. 52, p. 240-256, 2002.
- Uribe, J., López, P., Pérez, C., García, A. (2014). *Síndrome de desgaste ocupacional (Burnout) y su relación con salud y riesgo psicosocial en funcionarios públicos que imparten justicia en México, D.F.* *Acta de Investigación Psicológica*. 4(2) 1554-1571. doi: 10.1016/S2007-4719(14)70393-X.
- Vasconcelos, E. & Guimarães, L. (2009). *Esforço e recompensa no trabalho de uma mostra de profissionais de enfermagem*. *Psicólogo in Formação*. Ano 13, n. 13, jan./dez. 2009.
- Verdasca, A. (2014). *Assédio moral no trabalho: uma realidade contemporânea*. In *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho*. Organizadores: Hernâni Veloso Neto, João Areosa e Pedro Arezes. Edição Civeri Publishing. Coleção RICOT – Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho.
- WEIL, Simone (1996). *A condição operária e outros estudos sobre a opressão*. 1ª. ed. São Paulo: Editora Paz e Terra.
- WHO. (1946). *Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference*. New York, 19-22 June, 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948.
- WHO (2003). *Work Organization and Stress. Protecting Workers' Health Series*. Authored by S. Leka, A. Griffiths, & T. Cox. No. 3. Geneva, Switzerland: World Health Organization.

- Wilson, M. & Conroy, L. (2014). *Dorevitch S. Occupational stress and subclinical atherosclerosis: a systematic review*. In *J Occup Environ Health*. Oct;20(4):271-80. doi: 10.1179/2049396714Y.00000000076. Epub 2014 Jul 29.
- Wittkamp, K. et al. (2009). *The accuracy of Patient Health Questionnaire-9 in detecting depression and measuring depression severity in high-risk groups in primary care*. *Gen Hosp Psychiatry*. Sep-Oct;31(5):451-9. doi: 10.1016/j.genhosppsy.2009.06.001. Epub 2009 Jul 10.
- Yang, H., Haldeman, S., Lu, M. & Baker, D. (2016). *Low Back Pain Prevalence and Related Workplace Psychosocial Risk Factors: A Study Using Data From the 2010 National Health Interview Survey*. *J Manipulative Physiol Ther*. Sep;39(7):459-72. doi: 10.1016/j.jmpt.2016.07.004. Epub 2016 Aug 25.
- Yu, S., Nakata, A., Gu, G., Swanson, N., He L., et al. (2013). *Job strain, effort-reward imbalance and neck, shoulder and wrist symptoms among Chinese workers*. *Industrial health*. 51(2):180-92. Epub 2012 Dec 26.
- Zimmerman, I. (1981). *Stress: What it does to judges and how it can be lessened*. *Judges' Journal*. V. 20. Issue 3. Pages:4-9, 48-49.

ANEXOS

Anexo 1 - Autorização para utilizar a versão do Effort-Reward Imbalance Questionnaire em português falado no Brasil

Move to Inbox

More ▾

662 of 851

COMPOSE

Inbox (1,292)

Starred

Important

Sent Mail

Drafts (80)

Circles

Doutorado FEUP (...
fmiltonjr@ig.com...

Livros (1)

Personal

Pesquisas (1)

Sites SST - DOCT...

Travel

TRT 15 Região

Venda Porto

Vodafone

Johannes.Siegrist@med.uni-duesseldorf.de

7/31/15 ★

to me ▾

Dear Francisco Araujo,

this is to confirm that you are entitled to use the ERI questionnaire (in Portuguese or other languages) for all research and teaching activities.

If you need further information please consult the website indicated below (institute of medical sociology/ research /work stress and health/ ERI questionnaire).

With kind regards

J. Siegrist

Prof. Dr. Johannes Siegrist
Seniorprofessur ‚Psychosoziale Arbeitsbelastungsforschung‘
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Tel. [+49 \(0\) 211 385428111](tel:+49211385428111)
Johannes.siegrist@med.uni-duesseldorf.de
www.uniklinik-duesseldorf.de/med-soziologie

Johannes Siegrist

Follow

Show details

Anexo 2 - Autorização para utilizar a versão do Perfil de Saúde Nottingham em português falado no Brasil

The screenshot shows a Gmail interface. At the top is the Google search bar and navigation icons. Below it is the Gmail header with a 'Gmail' link and navigation buttons. The left sidebar contains a 'COMPOSE' button and a list of folders: 'Inbox (1,291)', 'Starred', 'Important', 'Sent Mail', 'Drafts (80)', 'Circles', 'Doutorado FEUP (...)', 'fmiltonjr@ig.com....', 'Livros (1)', 'Personal', 'Pesquisas (1)', 'Sites SST - DOCT...', 'Travel', 'TRT 15 Região', 'Venda Porto', 'Vodafone', and 'Voos Macapá (21)'. The main area displays an email from Francisco Milton Araujo Junior, received 11:37 AM (6 minutes ago). The email is a forwarded message from Luci Fuscaldi Teixeira Salmela, dated 2017-02-07 14:45 GMT-02:00. The subject is 'Re: Autorização para utilizar a versão em português do Perfil de Saúde de Nottingham'. The email body contains a message in Portuguese authorizing the use of a translated questionnaire. The right sidebar shows a 'Mail Delivery System' notification with an 'Add to circles' button and a 'Show details' link.

COMPOSE

Inbox (1,291)

Starred

Important

Sent Mail

Drafts (80)

Circles

Doutorado FEUP (...)

fmiltonjr@ig.com....

Livros (1)

Personal

Pesquisas (1)

Sites SST - DOCT...

Travel

TRT 15 Região

Venda Porto

Vodafone

Voos Macapá (21)

Francisco Milton Araujo Junior <fmiltonjunior@gmail.com> 11:37 AM (6 minutes ago) ☆

to me

----- Forwarded message -----

From: **Luci Fuscaldi Teixeira Salmela** <lfts@eefft.ufmg.br>

Date: 2017-02-07 14:45 GMT-02:00

Subject: Re: Autorização para utilizar a versão em português do Perfil de Saúde de Nottingham

To: Francisco Milton Araujo Junior <fmiltonjunior@gmail.com>

Cc: Livia Magalhães <liviagem@gmail.com>

Boa tarde, Francisco:

Autorizo o uso da versão traduzida do questionário.

Att,

Luci

Professora Luci Fuscaldi Teixeira-Salmela, Ph.D.

Departamento de Fisioterapia

Universidade Federal de Minas Gerais

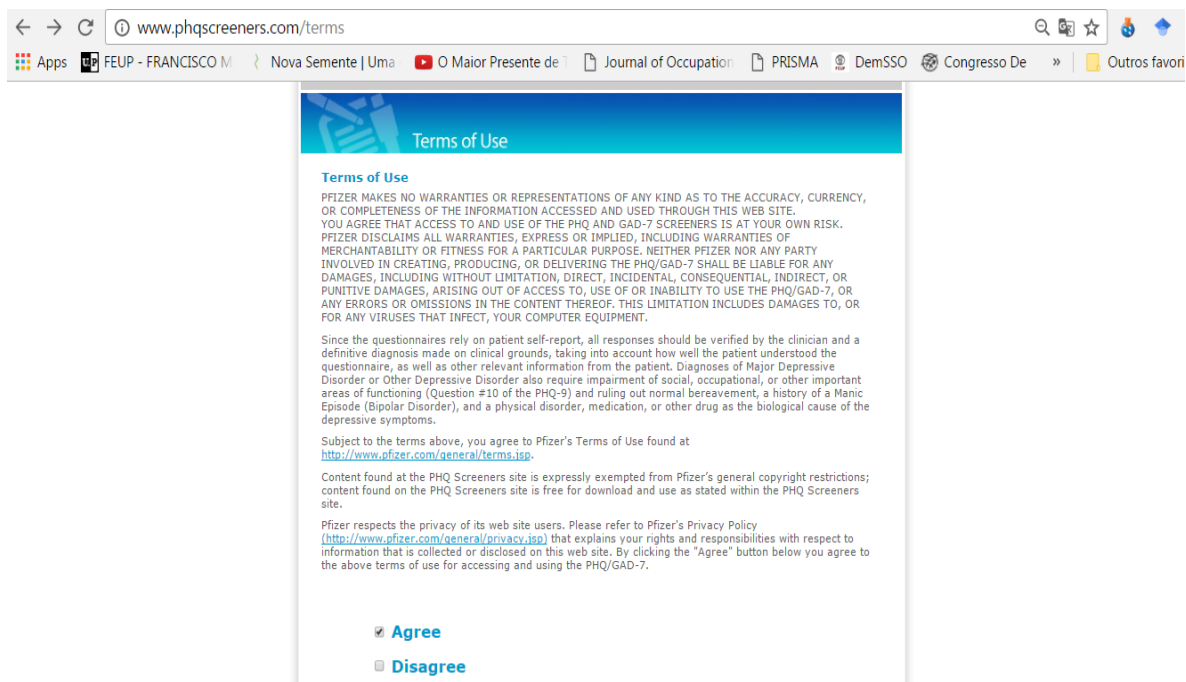
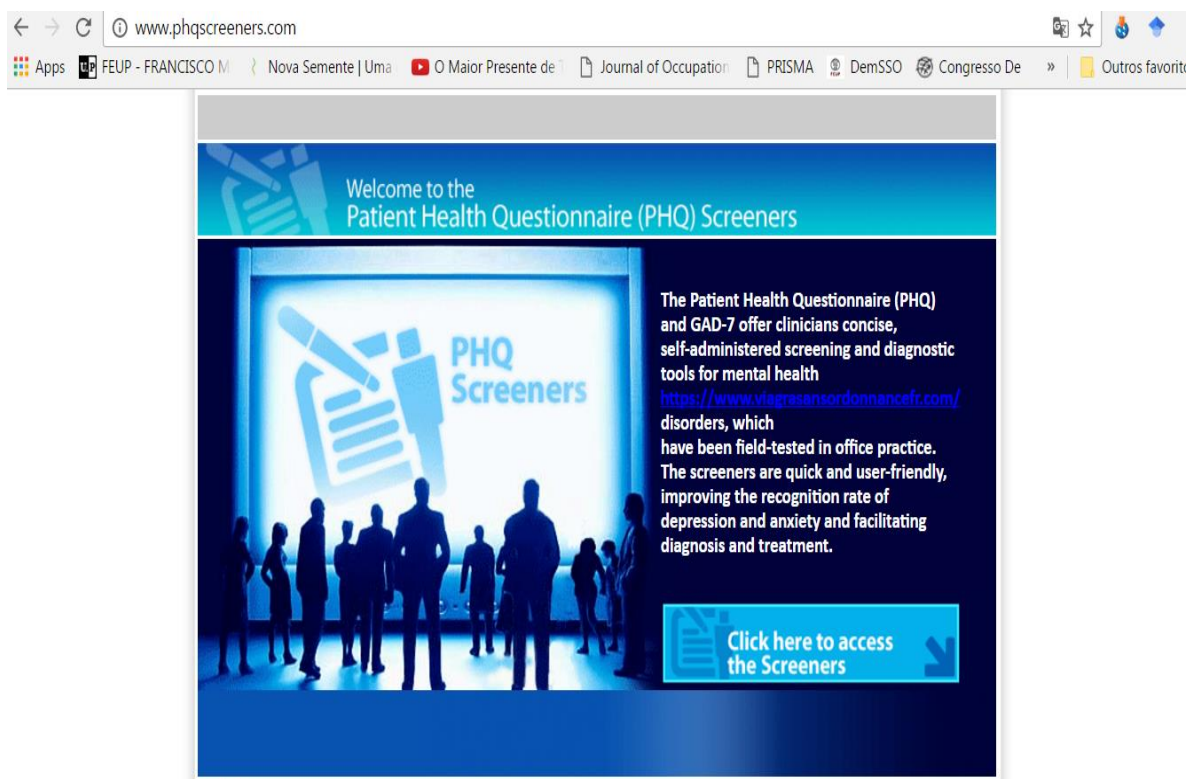
Belo Horizonte, Minas Gerais, Brazil

Mail Delivery System

Add to circles

Show details

Anexo 3 – Procedimento de autorização para utilizar a versão do Patient Health Questionnaire 9 em português falado no Brasil





The screenshot shows the PHQ-9 questionnaire form in Portuguese. The title is "QUESTIONÁRIO SOBRE A SAÚDE DO/A PACIENTE- (PHQ-9)". The instructions state: "Durante as últimas 2 semanas, com que frequência você foi incomodado(a) por qualquer um dos problemas abaixo? (Marque sua resposta com 'x')". The form includes a table with 9 items and a scale from 0 to 3. The total score is calculated at the bottom.

	Nenhuma vez	Várias vezes	Mais da metade dos dias	Quase todos os dias
1. Pouco interesse ou pouco prazer em fazer as coisas	0	1	2	3
2. Se sentir "para baixo", deprimido(a) ou sem perspectiva	0	1	2	3
3. Dificuldade para pegar no sono ou permanecer dormindo, ou dormir mais do que de costume	0	1	2	3
4. Se sentir cansado(a) ou com pouca energia	0	1	2	3
5. Falta de apetite ou consumo demais	0	1	2	3
6. Se sentir mal consigo mesmo(a) — ou achar que você é um fracasso ou que desapontou sua família ou você mesmo(a)	0	1	2	3
7. Dificuldade para se concentrar nas coisas, como ler o jornal ou ver televisão	0	1	2	3
8. Lentidão para se movimentar ou falar, a ponto das outras pessoas perceberem? Ou o oposto — estar tão agitado(a) ou inquieto(a) que você fica andando de um lado para o outro muito mais do que de costume	0	1	2	3
9. Pensar em se ferir de alguma maneira ou que seria melhor estar morto(a)	0	1	2	3

For each column: 0 + 1 + 2 + 3
*Total Score: _____

Se você assinalou **qualquer** um dos problemas, indique o grau de **dificuldade** que os mesmos lhe causaram para realizar seu trabalho, tomar conta das coisas em casa ou para se relacionar com as pessoas?

Nenhuma dificuldade (0)	Alguns dificuldade (1)	Muita dificuldade (2)	Extrema dificuldade (3)

Desenvolvido pelos Drs. Robert L. Spitzer, Janet B.W. Williams, Kurt Kroenke e colegas, com um subsídio educacional da Pfizer Inc. Não é necessária permissão para reproduzir, traduzir, editar ou distribuir.